

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO-ECONÔMICO
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ADMINISTRAÇÃO UNIVERSITÁRIA

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

ISONOMIA SALARIAL: UM ESTUDO
EM UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS

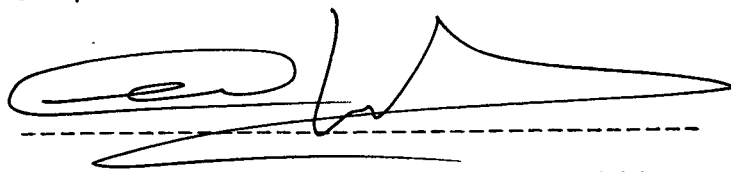
Maria Lucia Casate

Florianópolis, março/90

**ISONOMIA SALARIAL: UM ESTUDO
EM UNIVERSIDADES FEDERAIS BRASILEIRAS**

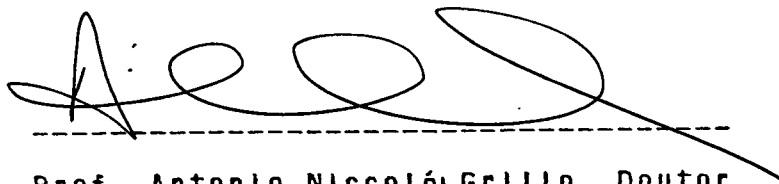
Maria Lucía Casate

Esta Dissertação foi Julgada adequada para obtenção do Título de Mestre em Administração (Área de Concentração: Administração Universitária), e aprovada em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação em Administração.

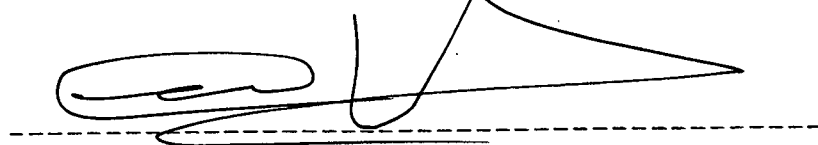


Prof. Clóvis Luiz Machado da Silva
Coordenador do Curso

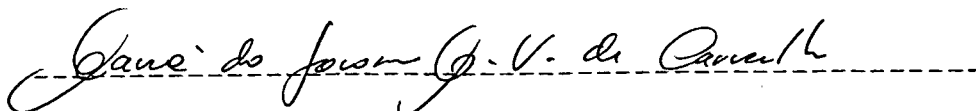
Apresentada à Comissão Examinadora, Integrada pelos professores:



Prof. Antonio Niccoló Grillo, Doutor



Prof. Clóvis Luiz Machado da Silva, Doutor



Profa. Maria do Socorro M. V. de Carvalho, Mestre

AGRADECIMENTOS

A experiência que vivi, ao elaborar esta dissertação, com certeza me acrescentou, além de conhecimentos acadêmicos, crescimento pessoal. Na ilha da velha figueira, da Lagoa da Conceição e de outros encantos, tive a oportunidade de conhecer pessoas diferentes, assim como conviver com hábitos e costumes dos ilhéus. Vou sentir saudades!

Durante esse período, ao desenvolver este trabalho, recebi apoio significativo de inúmeras pessoas, as quais quero externar meus agradecimentos. Entre elas, encontram-se professores, alunos, funcionários e pesquisadores do Curso de Pós-Graduação em Administração da UFSC, e os membros das comissões de enquadramento das três universidades pesquisadas.

A minha profunda gratidão às pessoas amigas, que fizeram parte do meu cotidiano, pelo incentivo e força que transmitiram todas as vezes que me deparei com dificuldades acadêmicas e pessoais.

Ao professor Antônio Nicollió Grillo, pela maestria, dedicação e sensibilidade ao desempenhar o papel de orientador, acompanhando desde aquele primeiro esboço, que provavelmente seja bem diferente do trabalho que hoje está aqui, meu reconhecimento.

Ao professor Nério Amboni, por aceitar mesmo de modo informal, a co-orientação deste trabalho, desempenhando com profissionalismo, seriedade, dedicação e amizade, meus sinceros agradecimentos.

Ao professor Clóvis Luiz Machado da Silva pela precisão e perspicácia ao entender a direção que eu pretendia seguir, o que me proporcionou alinhar as primeiras idéias que deram corpo a este trabalho, minha gratidão.

Quero agradecer, ainda, aos professores João Benjamim da Cruz Júnior e Almeri Paulo Finger, e à pesquisadora Vera Lúcia Bezerra de Menezes Carneiro da Cunha por se disporem a ler e comentar o projeto que orientou esta dissertação. Agradeço também a dedicação do professor Felício Wessling Margotti que fez a revisão de português, ao analista de sistema Vilson Wronscki Ricardo pelo processamento dos dados, à bibliotecária Gisela Eggert pela correção das referências bibliográficas e ao Otto F. Volkmann pelo apoio administrativo.

S U M Á R I O

Lista de gráficos e tabelas.....	V
Resumo	VIII
Abstract.....	XI
 1. INTRODUÇÃO.....	 1
1.1. Definição do problema.....	4
1.2. Objetivos da pesquisa.....	7
 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA.....	 9
2.1. Formalismo.....	9
2.1. Evidências do formalismo na origem e evolução da uni- versidade brasileira.....	29
 3. METODOLOGIA.....	 49
3.1. Perguntas de pesquisa.....	49
3.2. Caracterização da pesquisa.....	50
3.3. Delimitação da pesquisa: população, amostragem e unida- de de análise.....	51
3.4. Definição constitutiva dos termos e variáveis.....	52
3.5. Definição operacional de variáveis.....	57
3.6. Dados: tipos, técnicas de coleta e tratamento estátis- tico.....	60
3.6.1. Tipos de dados.....	60
3.6.2. Técnicas de coleta de dados.....	61
3.6.3. Técnicas de análise de dados.....	62
3.7. Limitações da pesquisa.....	63
 4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....	 65
4.1. Composição das comissões e procedimentos para a realiza- ção do enquadramento.....	66
4.2. Análise da força de trabalho antes e após o enquadramen- to.....	71

4.3. A interferência dos fatores nepotismo, Jeltinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo.....	99
5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	105
5.1. Conclusões.....	105
5.1.1. Composição das comissões e procedimentos para a realização do enquadramento.....	106
5.1.2. Análise da força de trabalho antes e após o enquadramento.....	108
5.1.3. A interferência dos fatores nepotismo, Jeltinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo....	111
5.2. Recomendações.....	114
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	115
7. ANEXOS.....	119
7.1. Roteiro para entrevista.....	119
7.2. Lei, decretos e portarias relacionados à isonomia salarial.....	122

LISTA DE GRÁFICOS E TABELAS

GRÁFICO 1	- Modelo desenvolvido por RIGGS.....	10
GRÁFICO 2	- Distribuição da força de trabalho na universidade "A" por grupos de nível e classe de magistério antes do enquadramento.....	72
GRÁFICO 3	- Distribuição da força de trabalho na universidade "B" por grupos de nível e classe de magistério antes do enquadramento.....	72
GRÁFICO 4	- Distribuição da força de trabalho na universidade "C" por grupos de nível e classe de magistério antes do enquadramento.....	72
GRÁFICO 5	- Distribuição da força de trabalho na universidade "A" por grupos de nível e classe de magistério após o enquadramento.....	73
GRÁFICO 6	- Distribuição da força de trabalho na universidade "B" por grupos de nível e classe de magistério após o enquadramento.....	73
GRÁFICO 7	- Distribuição da força de trabalho na universidade "C" por grupos de nível e classe de magistério após o enquadramento.....	73
TABELA 1	- Distribuição da população alvo das universidades "A", "B" e "C".....	51
TABELA 2	- Distribuição de frequência do corpo docente após o enquadramento nas universidades "A", "B" e "C".....	74

ABELA 3	- Distribuição de freqüência do pessoal técnico-administrativo após o enquadramento nas universidades "A", "B" e "C".....	76
ABELA 4	- Distribuição de freqüência do pessoal docente da universidade "A" por classe de magistério - situação anterior e posterior ao enquadramento.....	79
ABELA 5	- Distribuição de freqüência do pessoal docente da universidade "B" por classe de magistério - situação anterior e posterior ao enquadramento.....	81
ABELA 6	- Distribuição de freqüência do pessoal docente da universidade "C" por classe de magistério - situação anterior e posterior ao enquadramento.....	82
ABELA 7	- Distribuição de freqüência nas universidades "A", "B" e "C" dos cargos de atendente de enfermagem, auxiliar de saúde e auxiliar de enfermagem.....	84
ABELA 8	- Distribuição dos cargos de atendente de enfermagem, auxiliar de enfermagem e auxiliar de saúde por setor nas universidades "A", "B" e "C".....	86
ABELA 9	- Distribuição de freqüência nas universidades "A", "B" e "C" dos cargos de servente de limpeza, recepcionista e contínuo.....	89
ABELA 10	- Distribuição de freqüência nas universidades "A", "B" e "C" do cargo de telefonista.....	91
ABELA 11	- Distribuição de freqüência nas universidades "A", "B" e "C" do cargo de assistente de administração.....	91

BELA 12 - Distribuição de freqüência nas universidades "A", "B" e "C" dos cargos de técnico em assuntos educacionais e secretário executivo.....	92
BELA 13 - Distribuição de freqüência nas universidades "A", "B" e "C" dos cargos de assistente Jurídico e procurador..	94

R E S U M O

No presente estudo, analisaram-se os fatores que provocaram as discrepâncias entre o conteúdo da legislação (leis, decretos e portarias que tratam da isonomia salarial nas instituições federais de ensino) e os resultados do enquadramento de pessoal realizado nas universidades "A", "B" e "C". É uma investigação do tipo estudo de caso, já que se procurou realizar uma análise intensiva do enquadramento de pessoal nas referidas universidades.

A população constituiu-se de pessoal docente e pessoal técnico-administrativo a qual compõe os quadros de pessoal permanente das universidades pesquisadas.

O tipo de amostragem utilizado foi a intencional, com retirada aleatória. Na definição da amostragem intencional, foram levadas em consideração as diferentes regiões brasileiras. Selecionaram-se a universidade "A" da região sul, a universidade "B" da região sudeste e a universidade "C" da região nordeste.

Os dados relativos à força de trabalho das referidas universidades foram coletados através de análise documental. Já os possíveis fatores que contribuíram para que ocorressem discrepâncias entre o plano formal e o real foram detectados através de entrevista do tipo não-estruturada.

A força de trabalho das universidades "A", "B" e "C" foi verificada através do número total de técnicos administrativos por grupo de nível (apolo, médio e superior, respectivamente) e de docentes

por classes de magistério (professor de ensino de primeiro e segundo graus, professor auxiliar, professor assistente, professor adjunto e professor titular) que constavam nos relatórios emitidos a partir das folhas de pagamento de dezembro de 1987.

Para verificar as discrepâncias, procurou-se confrontar o conteúdo da legislação que versa sobre a isonomia salarial, a distribuição da força de trabalho anterior e posterior ao enquadramento realizado nas universidades em estudo e os depoimentos coletados junto aos membros das comissões de enquadramento.

Da análise estatística dos dados, resultaram gráficos em setores, contendo a distribuição da força de trabalho anterior e posterior ao enquadramento, e tabelas de distribuição de frequência dos cargos analisados nas universidades "A", "B" e "C".

No tópico composição das comissões e procedimentos para a realização do enquadramento, os resultados evidenciam que a observância dos procedimentos legais, tanto em relação à formação das comissões, quanto nos procedimentos utilizados na análise dos formulários, não descartou a possibilidade de os membros das comissões das universidades "A", "B" e "C" procederem de forma divergente em relação à interpretação da legislação que versa sobre a isonomia salarial. Esse fato contribuiu para a permanência dos desvios de função.

Na análise da força de trabalho anterior e posterior ao enquadramento, observou-se que as comissões das universidades "A", "B" e "C" utilizaram procedimentos diferentes para a análise dos formulários. A multiplicidade de procedimentos empregados propiciou a permanência de desvios de função, constatados quando da análise de determinados cargos, e também contribuiu para o cumprimento parcial das determinações constantes na legislação. O cumprimento parcial ficou evi-

dente a partir do momento em que a remuneração do trabalho prestado pelos servidores continuou sem ser uniforme após a publicação oficial dos resultados deste processo.

Ainda em relação à análise da força de trabalho, evidenciaram-se o corporativismo e o clientelismo de algumas profissões regulamentadas por lei, contribuindo, assim, para aumentar os desvios de função.

Por fim, além dos aspectos já mencionados que contribuíram para ampliar a incidência dos desvios de função, constatou-se a interferência dos aspectos informais através dos fatores nepotismo, Jeitinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo.

A B S T R A C T

In the present study, we analysed the factors that caused the distortions between the content of the legislation (laws, decrees and regulations that deal with the salary isonomy in the federal educational institutions) and the results of the personnel placement procedures carried out in the universities "A", "B" and "C". It is a case study investigation, since we tried to accomplish an intensive analysis of the personnel placement procedures in the universities mentioned.

The subjects were teachers and administrative technicians who compose the permanent staff of the universities surveyed.

The type of sampling used was the intentional one, with aleatory withdrawal. In the definition of the intentional sampling, the various Brazilian regions were taken into consideration. We selected university "A" from the southern region, university "B" from the southeastern region and university "C" from the northeastern region.

The data related to the labor force of the universities selected were collected through documentary analysis. The likely factors which contributed to the occurrence of discrepancies between the formal and the real plans, however, were detected through interviews of the unstructured kind.

The labor force of the universities "A", "B" and "C" was verified through the total number of administrative technicians by level group (basis, medium and higher, respectively) and of teachers by career categories (Junior and senior high school teachers, auxiliary teachers, assistant teachers, adjunct teachers and senior teachers) included in the reports issued from the December 1987 payroll.

In order to find out the discrepancies, we tried to compare the content of the legislation that deals with the salary isonomy, the distribution of the labor force before and after the professional placement carried out in the universities surveyed and the statements obtained from the members of the placement committees.

The statistical analysis of the data produced sector charts showing the distribution of the labor force before and after the placement, and tables of frequency distribution of the professional functions analysed in the universities "A", "B" and "C".

With reference to the composition of the committees and the proceedings for the accomplishment of the placement, the results show clearly that the observance of the legal procedures, both in relation to the constitution of the committees, and in the procedures used in the analysis of the forms, did not discard the chance that the members of the committees of the universities "A", "B" and "C" took different actions regarding the interpretation of the legislation that deals with the salary isonomy. This fact contributed to the continuity of the functional deviations.

While analysing the labor force before and after the placement, it was observed that the committees of the universities "A", "B" and "C" used different procedures for the analysis of the forms. The multiplicity of procedures employed avored the continuity of the functional deviations, found during the analysis of certain professional functions, and also contributed to the partial fulfilment of the instructions contained in the legislation. The partial fulfilment became clear from the moment the employees' wages remained without uniformity after the official publication of these process results.

Still with reference to the labor force analysis, the corporative and patronizing attitudes of some professions legally regulated became evident, contributing, therefore, to the increase of functional deviations.

Finally, besides the already mentioned aspects that concurred to increase the occurrence of functional deviations, we observed the interference of the informal aspects through such factors as nepotism, the way around (jeitinho), "do you know who you are talking to?", and populism.

1. INTRODUÇÃO

No relacionamento que as universidades federais mantêm com o governo, observa-se uma dependência em grande escala que as submete aos órgãos da administração direta. Em sentido amplo, estes atuam formalmente como órgãos de controle mediante acompanhamento e avaliação das determinações proferidas pelo governo federal, já que efetuam intervenções junto às universidades na tentativa de garantir o cumprimento da legislação. A eficácia deste controle, no entanto, passa a ser questionada a partir do momento em que os resultados encontrados divergem, de forma visível, do conteúdo formal das normas impostas através de leis, decretos e portarias.

Um ponto importante, que a princípio pode parecer irrelevante, refere-se ao fato de as universidades adotarem critérios diferentes para tratarem de um mesmo assunto. Esta dissonância é bastante freqüente uma vez que não existe sincronia entre as instituições quanto à adoção de procedimentos relativos ao cumprimento da legislação. Embora a legislação seja imposta às instituições de maneira uniforme, as interpretações variam e os resultados divergem de instituição para instituição.

Com o propósito de verificar a existência destas divergências, analisa-se a implementação do texto da lei 7.596, de 10 de abril de 1987, juntamente com decretos e portarias que tratam da isonomia salarial para os docentes e para os funcionários técnico-administrativos que compõem o quadro de pessoal das instituições federais de

ensino - IFE, estruturadas sob a forma de autarquia ou fundação pública.

As discrepâncias entre o plano formal, que, neste caso, é representado pelo conteúdo da lei, e o plano real, que é a execução desta legislação, de acordo com a teoria desenvolvida por RIGGS (1968), são características do formalismo, visualizado com maior frequência nos países em fase de desenvolvimento.

Essa abordagem, juntamente com as desenvolvidas por RAMOS (1983) e DA MATTA (1983), é utilizada nesta pesquisa a fim de servir de embasamento teórico na análise dos diversos fatores que contribuíram para o surgimento das discrepâncias detectadas entre o texto da legislação e os resultados encontrados após sua implementação.

Na tentativa de constatar tais discrepâncias, procura-se analisar os resultados do trabalho das comissões de enquadramento em três universidades federais localizadas nas regiões sul, sudeste e nordeste, denominadas de universidade "A", "B" e "C". O quadro de pessoal técnico-administrativo, na época da coleta de dados, era de 3.063, 2.355 e 3.927, respectivamente nas universidades situadas no sul, sudeste e nordeste, enquanto que o número de docentes era de 1.977, 1.141 e 2.160.

No primeiro capítulo deste estudo, além da introdução encontra-se a definição do problema, apresentado de forma sucinta após breves comentários sobre as universidades, bem como a apresentação dos objetivos que se pretende alcançar com a presente pesquisa.

No segundo capítulo são descritos os fundamentos e características associadas ao formalismo. Utilizam-se, para tanto, abordagens de diversos autores, os quais citam, entre os fatores que determinam a presença do formalismo: o nepotismo, o leitinho, o "você sabe

com quem está falando?" e o populismo. A partir desse quadro teórico, tenciona-se mostrar, de forma sintética, alguns pontos sobre a origem e a evolução da universidade brasileira, com o intuito de evidenciar traços característicos do formalismo no decorrer dessa evolução.

O terceiro capítulo refere-se à metodologia de pesquisa. Apresentam-se a caracterização da pesquisa, as questões objeto de pesquisa, a delimitação da pesquisa, a definição constitutiva e operacional dos termos e variáveis, as técnicas de coleta e o tratamento dos dados, bem como as limitações da pesquisa.

O quarto capítulo refere-se à apresentação e análise dos dados. Inicialmente apresenta-se, mediante tabelas de distribuição de frequência, o posicionamento do pessoal docente e do pessoal técnico-administrativo das universidades. Procura-se evidenciar a situação anterior e posterior ao enquadramento realizado nas três universidades pesquisadas. Na sequência, analisa-se o conteúdo manifesto das entrevistas aplicadas aos membros das comissões de enquadramento dessas universidades. A partir da análise e interpretação desses conteúdos, identificam-se os fatores subjacentes que nortearam o enquadramento realizado nas universidades em estudo.

No capítulo final, retorna-se ao tema que motivou esta dissertação, e aventam-se algumas conclusões emanadas de comparações feitas entre o referencial teórico e os resultados empíricos obtidos através desta pesquisa.

1.1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

A literatura que versa sobre a história do ensino superior brasileiro indica que as universidades federais brasileiras, no decorrer de sua evolução, desde a sua origem, dependem política e economicamente do governo.

Esta dependência conduz a um excesso de centralização de decisões por parte do MEC, fato que provoca, por sua vez, um excessivo controle burocrático. Os dirigentes das universidades, em lugar de inovar e adequar a estrutura das instituições às reais necessidades das mesmas, atuam como implementadores das decisões emanadas dos órgãos de cúpula.

A quase total falta de autonomia impede o desenvolvimento de políticas próprias, uma vez que a obrigatoriedade de ter que seguir instruções superiores em ampla escala parece provocar, em alguns casos, descompromisso generalizado por parte dos dirigentes. Este descompromisso pode, ainda, estar ligado à descontinuidade na determinação das políticas emanadas dos órgãos superiores, pois é freqüente a substituição de projetos que estão em desenvolvimento somente para atender aos objetivos dos novos governantes, sem considerar as consequências que estas modificações possam causar ao sistema educacional.

Um número considerável de estudiosos, dentre os que analisam o sistema educacional brasileiro, aponta a descontinuidade nos planos do governo em relação à política educacional como um dos fatores que contribuem para o não-cumprimento da legislação. Isto pode ser confirmado através das contradições observadas nas reformas estabelecidas pelos órgãos federais superiores.

O cumprimento parcial de leis contraditórias tem gerado discrepâncias entre o plano formal e o plano real. Algumas vezes, a legislação não é cumprida devido a características regionais ou estruturais da própria universidade. Na maioria das vezes, essas disfunções decorrem da utilização do "Jeitinho", uma forma de driblar os rigores da lei.

O grande problema é que esses desvios têm proporcionado o aparecimento de várias interpretações para uma única lei. Cria-se uma espécie de círculo vicioso: de um lado, a universidade interpretando a lei de acordo com sua realidade e conveniência; de outro, o governo instituindo novas leis, sem exercer nenhum tipo de controle quanto à execução das mesmas.

Na expectativa de conseguir detectar alguns dos fatores que contribuíram para aumentar essas discrepâncias, que já fazem parte da história da universidade brasileira, procura-se desenvolver um estudo que tem como foco de análise a Lei número 7.596, de 10 de abril de 1987. Esta Lei institui, entre outras medidas, o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para o pessoal técnico-administrativo das instituições federais de ensino e assegura a observância do princípio da isonomia salarial e da uniformidade de critérios.

Este cenário contribuiu para orientar o presente trabalho, através do seguinte problema de pesquisa: quais os fatores que influenciaram a incidência de discrepâncias entre o conteúdo da lei que trata da isonomia salarial e o enquadramento realizado nas Universidades Federais situadas nas regiões sul, sudeste e nordeste, denominadas, respectivamente, universidades "A", "B" e "C"?

O problema objeto desta pesquisa torna-se relevante ao se considerar a freqüência com que os fatores nepotismo, Jeitinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo, identificados na pesquisa, são encontrados em nossa sociedade. Esses fatores fazem parte da realidade brasileira e interferem diretamente até mesmo na obtenção dos resultados pleiteados pelas instituições.

Acredita-se que esses fatores necessitam passar por uma discussão em profundidade a fim de que suas implicações sejam aquilataadas e configurem-se os entraves que acarretam à execução de grande parte dos projetos (DA MATTA, 1989).

O direcionamento dessa pesquisa na área da administração universitária se justifica pelo fato de ser este um momento oportuno para identificar os fatores que dificultam a implementação das decisões impostas às universidades.

Pretende-se, com os resultados deste estudo, contribuir para o desenvolvimento de outras pesquisas, bem como servir de base para a atuação dos dirigentes da área de administração universitária.

1.2 . OBJETIVOS

A Lei número 7.596, de 10 de abril de 1987, um dos principais focos desta análise, trata basicamente do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para os servidores das universidades e demais instituições federais de ensino, estruturadas sob a forma de autarquia ou fundação pública.

Essa Lei, em seu artigo terceiro, assegura a observância do princípio da isonomia salarial e da uniformidade de critérios para o ingresso por concurso de provas, ou de provas e títulos, e também para a promoção e ascensão funcional, com a valorização do desempenho e da titulação do servidor.

O Decreto número 94.664, de 23 de Julho de 1987, aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a referida Lei.

As normas complementares sobre o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que tratam respectivamente a Lei 7.596, de 10 de abril de 1987, e o Decreto número 94.664, de 23 de Julho de 1987, e 94.916, de 18 de setembro de 1987, constam das Portarias expedidas pelo MEC, número 474 e 475, de 27 de agosto de 1987.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar os fatores que provocaram as discrepâncias entre o conteúdo da legislação referida e os resultados do enquadramento realizado nas universidades federais pesquisadas.

Os objetivos específicos são:

- diagnosticar a situação da força de trabalho anterior e posterior ao enquadramento realizado nas universidades "A", "B" e "C";
- verificar se a comissão responsável pelo enquadramento das universidades "A", "B" e "C" se orientou pelo conteúdo formal da Lei, Decretos e Portarias que tratam da isonomia salarial; e
- verificar quais os fatores que influenciaram as discrepâncias quanto ao conteúdo da lei em relação ao enquadramento realizado nas universidades "A", "B" e "C".

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

2.1. FORMALISMO

Na primeira parte deste capítulo, pretende-se abordar alguns dos fatores que caracterizam a presença do formalismo na legislação que versa sobre a isonomia salarial das instituições federais de ensino - IFE. Para tanto analisam-se estudos desenvolvidos por RIGGS (1964 e 1968), RAMOS(1983) e DA MATTA(1983; 1986; 1987 e 1989).

O formalismo, de acordo com a teoria desenvolvida por RIGGS (1968), caracteriza-se basicamente pelas discrepâncias entre o plano real - o que acontece na prática - e o plano formal - que considera o oficial (previsto na legislação).

RIGGS (1968), para demonstrar sua teoria, elabora um modelo e faz uma analogia com a refração de um feixe de luz que, ao ultrapassar um prisma, se difrata. Esta terminologia é amplamente utilizada na física. O termo concentrado se refere a um feixe de luz branca constituído por todas as frequências. O termo difratado se refere à transformação deste feixe de luz que, ao ser projetado num prisma, se decompõe em toda extensão de ondas, nas várias cores do espectro, conforme Gráfico 1.

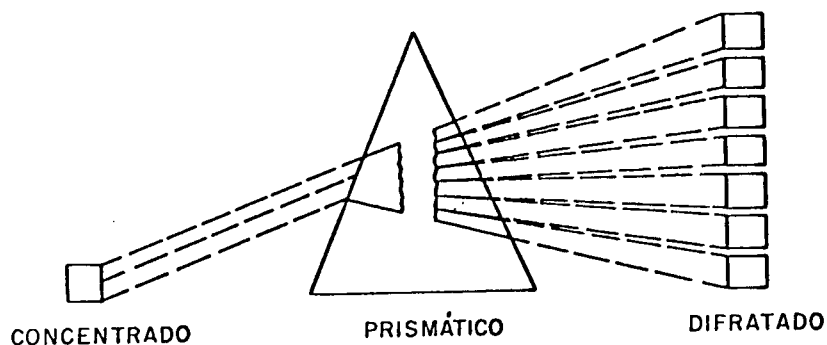


GRÁFICO 1 - modelo desenvolvido por RIGGS

Fonte: RIGGS, Fred. Administração nos Países em Desenvolvimento. Rio de Janeiro, FGV, 1968, p.31.

Na física, este processo é instantâneo, mas, de acordo com a teoria de RIGGS (1968), a passagem de um estágio para outro - no caso da norma legal e sua implantação - envolve tempo, pois a velocidade da transformação pode variar de sociedade para sociedade.

Com base nessa analogia, o autor pretende verificar o impacto que as estruturas estudadas exercem sobre as correlatas, definindo-as como um determinado padrão de comportamento, aceito como normal pelo sistema social. Para exemplificar, o autor compara a repartição pública com uma estrutura constituída de uma infinidade de funções que os funcionários desempenham cotidianamente, ou seja, parte do pressuposto que "a estrutura não se compõe das pessoas e das coisas em si, mas dos atos praticados" (RIGGS, 1968:23).

Na seqüência, este autor define a função como quaisquer consequências de uma estrutura, uma vez que esta afeta outras estruturas situadas no mesmo sistema. Considera, neste caso, a função como sendo

representante de um padrão de interdependência entre estruturas.

Em relação a esse quadro, RIGGS (1968) comenta que as estruturas variam em consequência do número de funções que desempenham. Toda vez que uma estrutura desempenhar uma infinidade de funções, será denominada de "funcionalmente difusa"; e, quando desempenhar um número reduzido de funções, de "funcionalmente específica". A título de simplificação, o autor substitui essas duas expressões por "difusa" e "específica", respectivamente.

Foi a partir desta conceituação que o autor idealizou os três modelos hipotéticos. O primeiro compõe a sociedade concentrada, onde predominam estruturas difusas, ou seja, suas funções são exercidas desordenadamente, sem estruturas específicas diferenciadas. O segundo compõe a sociedade difratada, onde predominam estruturas específicas, ou seja, cada estrutura desempenha uma única função ou um pequeno número de funções que se manifestam diferenciadas. O terceiro compõe a sociedade prismática, com estruturas difusas e específicas concomitantemente. Neste caso, a superposição ou imbricação de estruturas deste modelo geram, a todo instante, incongruências e ambigüidades. RIGGS (1968) justifica a definição desses modelos uma vez que acredita

"ser possível demonstrar, empiricamente, que as sociedades modernas - as que são industrialmente desenvolvidas e administrativamente eficazes - são também relativamente difratadas (diferenciadas), isto é, que suas instituições são funcionalmente bastante específicas; e que aquelas sociedades que conservam, em medida substancial, orientações tradicionais, tendem a ser bastante concentradas (não diferenciadas); e, finalmente, que as sociedades em transição provavelmente apresenta-

rão formas estruturais prismáticas"(p.41).

O autor recomenda que a análise das sociedades modernas seja feita a partir das funções e não das estruturas. Acrescenta, ainda, que esta análise possibilita o estudo da interdependência de relações entre as instituições, viabilizando, com isso, a verificação da influência destas no contexto em que estão inseridas.

RIGGS (1968) admite a existência do formalismo nos três modelos, porém atribui a maior incidência dele na sociedade prismática, devido a uma série de fatores, entre os quais, as suas características heterogêneas. O autor cita como exemplo os países em desenvolvimento. Nesses países, encontram-se comunidades rurais bastante primitivas e tradicionais. Elas se opõem à introdução de mudanças bruscas nos seus sistemas de valores sociais. Nelas são contemplados o poder político, militar e religioso, em vez de considerar somente a riqueza como prioridade básica. Ao mesmo tempo, nos grandes centros urbanos, surgem comunidades avançadas, com seus valores sociais em constante mutação. Aqui, em oposição às comunidades rurais, o individualismo e o "status" baseado na riqueza aparecem com bastante evidência e fortemente sedimentados.

A superposição de estruturas nos países em desenvolvimento propicia o polinormativismo e a inobservância de normas de forma generalizada. Isto cria acentuadas distâncias entre as leis e sua execução. O descontrole da situação beneficia a atuação dos "leguleiros e burocratas, pois podem fabricar interpretações que lhes permitem fazer o que quiserem ou o que seus clientes e apaniguados julgarem vantajoso" (RIGGS, 1968:197).

Nesse contexto instaura-se o formalismo que, de acordo com RIGGS (1964), "corresponde ao grau de discrepância entre o prescritivo e o descritivo, entre o poder formal e o poder efetivo, entre a impressão que nos é dada pela constituição, pelas leis e regulamentos, organogramas e estatísticas, e os fatos e práticas reais do governo e da sociedade" (p.123).

Para o autor, o formalismo também é causa e consequência da falta de harmonia e de objetivos na maneira de conquistar autoridade política. Isto faz com que os ocupantes do poder tenham menor controle da situação, contribuindo, assim, para o polinormativismo, e para o surgimento de leis e regulamentos impossíveis de serem cumpridos.

Referindo-se à constituição maleável da superestrutura Jurídica nas sociedades prismáticas, o autor a responsabiliza pelas vantagens concedidas a uma "elite de burocratas legalistas", bem mais preocupados em se auto-beneficiar com as leis do que prestar mais atenção nas suas finalidades a nível macrossocial. Adverte, ainda, que, em alguns casos, as leis chegam a ser tão formalísticas, gerando tantas dificuldades para serem executadas, que tornam necessária a promulgação de outras leis e assim, sucessivamente, estas vão se multiplicando de maneira indefinida.

Estas disfunções também contribuem, segundo o autor, para o acentuado nepotismo que permeia o recrutamento do funcionalismo nos órgãos públicos e a formação de elites burocráticas nas sociedades prismáticas. Embora a seleção formal seja baseada em concurso, as recompensas do cargo exigem, principalmente, expectativas de poder em lugar de considerar, em maior escala, características essencialmente profissionais.

Ao se referir ao nepotismo, RAMOS (1983) chama atenção para a normalidade com que os processos enganosos, das normas e procedimentos legais de seleção social, são aceitos pela nossa sociedade. Para exemplificar, cita frases bem conhecidas como: "arranjar um padrinho", "conseguir um pistolão", além de outras, que fazem parte do nosso cotidiano sem causar qualquer problema ou constrangimento.

O autor, na tentativa de fornecer exemplos mais concretos, utiliza-se de uma pesquisa aplicada em São Paulo, por volta de 1940, por Emilio Willems, que aborda, entre outros assuntos, o processo de seleção. A pesquisa foi aplicada em quatro escolas normais, duas situadas na capital e duas localizadas no interior do estado. Os participantes eram provenientes, em sua maioria, da classe média e concorriam às vagas dos cargos de magistério público.

As respostas obtidas mostram, de forma clara, a ambigüidade do formalismo no Brasil. Nas duas primeiras perguntas, os entrevistados, quase em sua totalidade, responderam que o diploma, a experiência profissional e os conhecimentos adquiridos através do ensino são suficientes para conseguir uma classificação. Estes mesmos entrevistados, ao responderem as perguntas seguintes, admitiram que os meios legais citados anteriormente não são suficientes para a obtenção de uma vaga no magistério.

Estas discrepâncias, segundo RAMOS (1983), são normais, de acordo com a lógica do formalismo. As respostas às duas primeiras perguntas são formalísticas, ou seja, nelas a validade da norma foi proclamada através da palavra, e infringida na prática, ao se observar o conteúdo das respostas seguintes.

A ambigüidade, caracterizada através das respostas emitidas pela maioria dos respondentes, evidencia o formalismo. Os resultados dessa pesquisa, na opinião de RAMOS (1983), são coerentes com os pressupostos da teoria desenvolvida por RIGGS (1968), pois confirma a ambigüidade, denominada por ele de superposição. Essa ambigüidade reflete o nepotismo no trabalho administrativo.

RAMOS (1983), ao analisar a influência das relações de parentesco na burocracia, chega à conclusão de que fica evidente a interferência da família no sentido de infringir os critérios legais do processo de seleção. É comum, neste tipo de situação, a família reagir de forma contrária ao amigo ou parente que não concede exceção.

Uma resposta negativa a este tipo de pressão é encarada como ofensa, decepção, chegando a gerar até inimizade, ou seja, é vista como uma resposta fora dos padrões normais da sociedade, uma vez que foge à lógica do formalismo.

Na opinião de DA MATTA (1989), o nepotismo, tão praticado na nossa sociedade, reflete principalmente questões culturais, visto que, no Brasil, os sistemas de caráter universal são permeados de relações pessoais. Para o autor, a circularidade entre o pessoal e o impessoal fica evidenciada através das relações entre essas duas vertentes do sistema social brasileiro. Tem-se, ao mesmo tempo, a lei universal implacável contra o nepotismo e a prática de uma política clientelista favorecida pela nossa tradição jurídica centralizadora, que facilita a adoção do nepotismo de forma generalizada.

Na mesma linha de raciocínio, PINTO (1974) comenta que o nepotismo existente no recrutamento dos servidores das universidades, a conseqüente formação de "panelinhas" e o relacionamento existente entre burocratas e o público-cliente são responsáveis pela hipertrofia

do poder e conseqüente caracterização das universidades como estruturas prismáticas.

A caracterização da universidade como prismática, de acordo com PINTO (1974),

"começa no polinormativismo que define sua própria natureza Jurídica, com implicações sobre sua autonomia, e que regula o 'status' Jurídico de seu pessoal, produzindo ambigüidades, injustiças e favoritismos, e vai até a ambigüação de suas funções, gerando todas as manifestações de formalismo, principalmente a incongruência entre o prescrito e o observado, entre o desejado e o possível" (p.78).

Na concepção de RAMOS (apud SANDER, 1977), o formalismo, a princípio, beneficiou a evolução do sistema educacional brasileiro, contribuindo para diminuir a rigidez social. Com o desenvolvimento político, econômico e social do país, a situação se modificou e a educação passou a enfrentar sérios problemas em decorrência de conflitos envolvendo aspectos tradicionais e modernos.

RAMOS (1983) considera a teoria sobre o formalismo, desenvolvida por RIGGS (1968), como um dos estudos de maior compreensão sobre o assunto. No entanto, faz restrição à falta de acabamento sistemático, no seu diagnóstico, sobre o formalismo nas sociedades prismáticas. Supõe que isto, talvez, seja decorrente de uma limitação na perspectiva histórica, pelo fato de o autor desenvolver suas investigações a partir de uma sociedade hegemônica, quando argumenta que:

"RIGGS descreve o formalismo nas sociedades prismáticas, por assim dizer, do lado de fora. A visão do fenômeno terá que ser outra, necessariamente,

quando o sujeito dela se encontra no interior da sociedade prismática, e participa do processo de superação de sua fase atual" (RAMOS, 1983:271).

Antes de emitir seu ponto de vista sobre o formalismo, RAMOS (1983) evidencia as contribuições prestadas por diferentes autores brasileiros, e faz uma apreciação crítica destas abordagens. Procura, ainda, mostrar alguns dos principais sentidos do termo e, por último, emite sua opinião, ao defender o sentido estratégico do formalismo nas sociedades prismáticas.

O formalismo, para RAMOS (1983), há muito tempo vem sendo abordado pelos sociólogos brasileiros: Paulino José Soares de Souza - Visconde do Uruguai, Sílvio Romero, Alberto Torres e Oliveira Vianna. As contribuições desses autores foram prejudicadas por uma série de motivos, dentre os quais por tratarem o formalismo de forma estrutural, por não terem conhecimento do mercado interno, por serem adeptos de regimes políticos autoritários, ainda, e por defenderem a distribuição dos altos cargos para os mais esclarecidos, favorecendo, com isso, os interesses da elite.

A elite, nas sociedades prismáticas, em relação ao formalismo, sempre ocupa lugar de destaque diante da massa, devido principalmente à sua posição privilegiada no processo social.

MERTON (apud RAMOS, 1983) reforça este quadro quando comenta que a aplicação de regras e normas de forma repetitiva leva os funcionários a ignorarem os objetivos das mesmas, passando a aplicá-las de modo irracional. A riqueza que surge, em consequência destas anomalias, pode não atender à massa, mas, certamente, atenderá aos interesses investidos dos burocratas, já que estes fazem uso do formalismo quando se sentem ameaçados por alguma mudança.

RAMOS (1983) considera o formalismo um fato normal e até mesmo necessário, antes do que um fenômeno patológico das sociedades prismáticas. Para o autor, "o formalismo nas sociedades prismáticas é uma estratégia de mudança social imposta pelo caráter dual de sua formação histórica e do modo particular como se articula com o resto do mundo" (RAMOS, 1983:271).

O formalismo, como estratégia de mudança, é imprescindível para os países que estão em fase de desenvolvimento, ou seja, para os que caminham em busca de uma sociedade difratada. A integração desses países no mundo força uma dualidade - formação econômico-social - de condições internas e externas. Nos países em desenvolvimento, as condições internas são inferiores, mas, à medida que estas condições vão se equiparando, menor será a dualidade e, conseqüentemente, menor será a escala de formalismo, do ponto de vista institucional.

O caráter dual, no Brasil, torna-se evidente na sua formação histórica desde a colonização, emancipação política, até sua integração com o resto do mundo. Essa evolução torna claro o motivo das reformas serem definidas na teoria, onde as leis antecipam as práticas coletivas.

Situação semelhante a esta pode ser observada na evolução histórica do ensino superior brasileiro desde sua origem.

O autor acredita que haverá redução do formalismo somente quando o país ultrapassar o seu caráter transitivo. Considera "irrealístico presumir que, sem o formalismo e a transplantação, o Brasil pudesse percorrer a distância que o separava do mundo, no prazo curto em que o tem feito" (RAMOS, 1983:299).

RAMOS (1983) comenta ainda que, para se analisar as sociedades prismáticas, é necessário considerar a categoria mundo. "O caráter

mundial da vida cotidiana dos povos, em toda parte, é cada vez mais efetivo. Exprime-se, notadamente, nas esferas tecnológica, militar e econômica" (p.302).

Este caráter mundial surgiu no ensino brasileiro a partir de imitações, ou seja, de cópias e adaptações de modelos educacionais, a princípio, europeus e, mais tarde, norte-americanos.

SANDER (1977) argumenta que, para alguns autores, o formalismo existente no sistema educacional brasileiro, evidenciado principalmente através do polinormativismo, da heterogeneidade e da ambigüidade, é decorrente de influências positivistas, da filosofia escolástica e do pragmatismo.

Para esse autor, o desenvolvimento da administração educacional depende da evolução da administração pública já que o setor educacional encontra-se inserido na estrutura político-administrativa do País. Considera ainda que, "em educação o processo de mudança e difusão é muito lento e o enfoque contextual e sistêmico da administração está longe de ser uma realidade substantiva" (SANDER, 1977:36).

Já Da MATTA (1983), na tentativa de dar uma contribuição às teorias das dramatizações e da ideologia, desenvolve sua pesquisa interpretando a realidade brasileira do ponto de vista sociológico. No momento em que se utiliza da comparação por meio de contrastes, evidencia a dualidade do nosso sistema, e comenta que "de um lado, existe o conjunto de relações pessoais estruturais, sem as quais ninguém pode existir como ser humano completo; de outro, há um sistema legal, moderno, individualista (ou melhor: fundado no indivíduo), modelado e inspirado na ideologia liberal e burguesa" (p.20).

A partir destes argumentos, o autor procura focalizar os rituais, os personagens e as respectivas relações. Através dos rituais, analisa a cultura, a ideologia dominante e o sistema de valores da sociedade. Mesmo sem se ater especificamente ao ensino brasileiro, o autor desenvolve um estudo sobre os rituais e define a sociedade brasileira como relacional, ou seja, como

"um sistema onde o básico, o valor fundamental, é relacionar, misturar, juntar, confundir, conciliar. Ficar no meio, descobrir a mediação e estabelecer a gradação, incluir (Jamais excluir). Sintetizar modelos e posições parece constituir um aspecto central da ideologia dominante brasileira" (DA MATTA, 1987:117).

Com base neste pressuposto, o autor procura analisar os rituais como se fossem dramatizações de determinados valores, costumes, sistemas de idéias e relações da sociedade brasileira. Estes rituais proporcionam maior clareza às mensagens sociais, já que salientam aspectos do mundo diário. Para melhor visualização de tais saliências, estuda especificamente o reforço, a inversão e a neutralização, por serem mecanismos utilizados em todo momento da vida social.

O reforço é definido pelo autor como sendo um mecanismo onde a escolha parece ser sobre alguma coisa que deve ser percebida. Tal mecanismo aparece nos rituais formais, ou ritos de respeito, com o objetivo de evidenciar as regras e confirmar a hierarquia, como, por exemplo, na parada de sete de setembro, quando se comemora o dia da pátria.

Esse ritual tem os espaços claramente definidos. São destacados: o local por onde devem passar os soldados que vão participar do

ritual, o local onde deve ficar o povo e o local destinado às autoridades, que representam a ordem jurídica e política do país. Isto deixa clara a ordenação em torno de níveis hierárquicos.

A legitimação deste ritual é feita por meio de instrumentos legais. Ele é organizado por grupos que controlam os meios de comunicação e de repressão, em nosso caso, as forças armadas. A utilização dos rituais de reforço, portanto, servem para sedimentar as regras e os papéis sociais definidos pelo governo.

A inversão é um mecanismo utilizado para unir categorias e papéis sociais que, no cotidiano, normalmente estão separados. Esta estabelece condições de alternância entre domínios e elementos situados em posições descontínuas, ou seja, o povo que faz o carnaval é o mesmo do sete de setembro. Por exemplo, no desfile de carnaval a inversão pode ser observada no momento em que o pobre, como desfilante, representa no desfile a figura de um nobre, ou uma figura mitológica, sendo assistido por torcedores das diversas camadas da sociedade.

Nesse ritual, o desfile é apresentado em forma de dança, com total incontinência, e o povo é focalizado enquanto massa não-individualizada. As praças, avenidas e centros de cidades deixam de ser locais desumanos e impessoais e passam a ser ponto de encontro da população.

A neutralização ocorre quando a relação é estabelecida pelo distanciamento e respeito. Este mecanismo caracteriza o comportamento em acontecimentos onde aparecem tanto as relações de reforço como as de inversão. O resultado, no entanto, é uma evitação que aparece através de um conjunto de gestos controlados, que podem ser observados durante a celebração de uma missa.

Para DA MATTA(1983), nesse ritual observa-se a presença dos mecanismos de reforço e inversão. As relações de reforço aparecem através da ordem preestabelecida. O espaço é claramente delimitado, existe o lugar do padre e o lugar dos fiéis. As relações de inversão também são bastante definidas, os homens são iguais perante Deus todo poderoso, Deus desce sobre os homens. Neste tipo de ritual, o reforço sempre vem antes da inversão, ou seja, o perdão só é concedido depois da comunhão.

Estes três mecanismos, para DA MATTA (1987), formam um triângulo ritual que mostra, em cada lado, um ângulo da nossa realidade. Isto se torna evidente quando o autor menciona que a realidade é

"[...] uma configuração social fundada em três momentos rituais que seriam, de fato, modos privilegiados pelos quais o universo brasileiro poderia ser percebido e dramatizado por nós, brasileiros. Teríamos então os ritos da ordem, da desordem e os cerimoniais "neutros" das religiões, onde se indicava um lugar fora do mundo ou no outro mundo" (p.107).

A partir destas constatações, o autor compara a sociedade brasileira com uma grande família, composta da casa e da rua, elegendo-a como ponto central para sua análise.

A interação e a conexão entre ambas caracteriza uma sociedade relacional, onde as pessoas têm o seu espaço interno colocado a serviço dos amigos. Por isso, o autor considera importante analisar aquilo que está "entre" as coisas, e conceber a relação como um valor. Para tanto, faz uma analogia, através de um triângulo, onde a rua é o universo das leis impessoais, dos indivíduos, e a casa constitui-se de pessoas e de compadrios. As relações que se formam estabelecem o

elo de ligação entre as duas.

DA MATTA (1983) procura mostrar essa diferenciação através da passagem do mundo das pessoas ao universo do indivíduo. A pessoa, neste caso, é caracterizada como uma vertente coletiva da individualidade, como se uma máscara fosse colocada sobre o indivíduo ou entidade individualizada, sendo transformado em ser social. "A pessoa merece solidariedade e um tratamento diferencial. O indivíduo, ao contrário, é o sujeito da lei, foco abstrato para quem as regras e a repressão foram feitas" (p.169).

Essa diferenciação possibilita a existência de alguma utilidade na dicotomia indivíduo/pessoa. No momento em que o autor se reporta ao ritual "você sabe com quem está falando?", como um ritual autoritário, em que fica visível a passagem de um pólo a outro, mostra que:

"numa sociedade voltada para tudo que é universal e cordial, descobrimos o particular e o hierarquizado. E os descobrimos em condições peculiares: há uma regra geral que nega e reprime o seu uso. Mas há uma prática igualmente geral que estimula seu emprego" (DA MATTA, 1983:143).

O "você sabe com quem está falando?", segundo DA MATTA (1983), não é exclusivo de uma determinada categoria ou segmento social. É um instrumento utilizado nas sociedades, onde as relações pessoais são entremeadas por altas taxas de moralidade. Nessas sociedades, a expressão passa a ser uma função da dimensão hierarquizadora e da patronagem que permeia as relações diferenciais. O resultado de sua utilização será o estabelecimento de elos personalizados em atividades impessoais.

Este ritual aparece com menor frequência em sociedades desenvolvidas, onde o pólo das relações entre o indivíduo e a totalidade são automáticas. Nessas sociedades, o sucesso passa a idéia de diferenciação em universos igualitários, pois o indivíduo que consegue obter sucesso passa a ser visto como pessoa. A transgressão à impessoalidade acontece quando o sistema faz concessões para às pessoas, prevalecendo o valor das relações pessoais.

Já, na sociedade brasileira, a pessoa é mais importante que o indivíduo, uma vez que isto implica a supremacia de uma segmentação social tradicional. O indivíduo aparece diante da autoridade impessoal, ou seja, da lei a ser aplicada para todos. No momento em que são usadas expressões como "você sabe com quem está falando?", ou outras semelhantes, para revelar a verdadeira identidade social, surge a pessoa da sociedade que se utiliza de suas relações sociais para se situar acima da lei.

DA MATTA (1987) reforça este quadro quando argumenta que:

"O resultado é que todas as instituições sociais brasileiras estão sempre sujeitas a dois tipos de pressão uma delas é a pressão universalista, que vem das normas burocráticas e legais que definem a própria existência da agência como um serviço público. A outra é determinada pelas redes de relações pessoais a que todos estão submetidos e aos recursos sociais que essas redes mobilizam e distribuem"(p.91).

No sistema social brasileiro, as leis universais são aplicadas aos indivíduos e nunca às pessoas. Neste caso, elas são utilizadas como instrumento de exploração social, já que recebem os mais diversos tipos de interpretações, de acordo com o grau de influência de quem

está fazendo uso dela. "Fazer leis é, no Brasil, uma atividade que tanto serve para atualizar ideais democráticos quanto para impedir a organização e a reivindicação de certas camadas da população" (DA MATTA, 1983:184).

Em nossa sociedade, já se tornou comum a aplicação das leis nas mais variadas formas. Isto poderia ser normal se a Constituição fosse omissa, mas, ao contrário, ela traz, de forma bastante clara, que todos os cidadãos brasileiros serão iguais perante a lei. Observam-se, entretanto, na prática, as mais variadas interpretações para uma única lei que, via de regra, procura favorecer aqueles que ocupam posições privilegiadas na sociedade. Estes, por sua vez, fazem uso do "Jeitinho" que segundo DA MATTA (1988), não deixa de ser uma forma sutil de curvar a lei em benefício próprio. No entanto, existem polêmicas em relação ao fato do "Jeitinho" ser ou não considerado um traço cultural brasileiro.

CAMPOS (apud RAMOS, 1983) acrescenta que a incidência do "Jeito" nas sociedades é uma forma de sobrevivência dos indivíduos, por terem que competir com leis que são "textos fora do contexto, constituições teóricas que não nasceram do costume, formas transplantadas e importadas" (p.288). Adverte, ainda, o autor que, em situações extremas, o excesso de leis desta natureza pode paralisar a sociedade, sujeitando-a às leis ou conduzindo-a para o outro extremo, tornando-a explosiva, devido ao desencontro entre a lei, o costume e o fato.

Para OLIVEIRA TORRES (apud VIEIRA et al., 1983), o "Jeito" é uma filosofia de vida singular ao brasileiro. Ele se incorporou à nossa cultura do seguinte modo: através dos Jesuítas, pela formação generalista baseada nos princípios humanistas; pela falta de infraestrutura a que os primeiros habitantes foram submetidos no início da

colonização brasileira; e pela influência mestiça na nossa formação social. Neste caso, "a prática do "Jeitinho" na burocracia, seria, portanto, apenas uma faceta da prática social do brasileiro, influenciada por esta filosofia" (p.23).

Já, na opinião de RAMOS (1983), o "Jeito" é o processo brasileiro de resolver dificuldades, sem se importar com o conteúdo da legislação. Esse autor considera o formalismo uma estratégia primária e o "Jeito" uma estratégia secundária, ou seja, o "Jeito" é decorrente do formalismo. Desse modo, o autor não o considera exclusivamente brasileiro, já que parece ser um traço característico de todos os países latino-americanos, devido às fortes incidências do formalismo.

Para RAMOS (1983), com o desenvolvimento econômico desses países, as sociedades passam a adotar, com muito mais frequência, estruturas legais, bem mais próximas da realidade. Presume-se, então, que o formalismo, juntamente com o "Jeito", será reduzido em proporções idênticas ao crescimento dessas estruturas.

MORAZÉ (apud RAMOS, 1983), em seus estudos, denomina o despachante como profissional do "Jeitinho". O autor comenta que esse cidadão sem profissão definida recebe gratificações ao servir de intermediador entre as repartições públicas e terceiros.

Mesmo com a utilização deste artifício, para solucionar situações desse tipo, o autor defende a existência do formalismo como fenômeno estratégico, e adverte que, em países heterogêneos e com justaposição de estruturas, como é o caso do Brasil, o "Jeito" é uma prática cotidiana e popular, imprescindível em circunstâncias idênticas a essas.

Após analisar uma série de opiniões, Vieira et al. (1982), concluem que o "Jeitinho" surge em decorrência da falta de sincronia entre o real e o desejado, já que o "Jeitinho" é um subproduto do formalismo que prolifera nas organizações burocráticas, ou seja, "o "Jeitinho" é decorrente da constante necessidade do formalismo, porque é através desta característica que a organização desenvolve possibilidades de dar e negar, vetar e consentir" (p.27). Por último, concordando com DA MATTA, aqueles autores referem-se ao "Jeitinho" como um instrumento de poder e também como forma de legitimar a desigualdade social.

Na opinião de DA MATTA (1986), o famoso "Jeitinho" surge como um modo de relacionar o pessoal ao impessoal, ou, ainda, como uma forma de se conciliar todos os interesses, proporcionando uma relação amistosa entre o solicitante, o funcionário-autoridade e a lei universal. O autor verifica que:

"há em toda essa cadeia de relacionamentos sociais a premissa profundamente brasileira segundo a qual uma vez que as pessoas estejam posicionadas numa tela de elos pessoais, passam a ser automaticamente tratadas como amigas e podem ser uma fonte potencial de recursos de poder como meios de manipulação social e política pelo favor" (DA MATTA, 1987:132).

Agora, reduzir a nossa sociedade ao universo do pessoal e do impessoal seria simplificar muito o problema. DA MATTA (1987) comenta que, para se entender o processo social brasileiro, torna-se necessário observar as zonas de conflito e as zonas de passagens de um universo para o outro. Esse fato fica evidente quando o autor analisa a trajetória individual do nascimento à idade adulta através de uma ana-

logia entre a casa e a rua.

Nessa trajetória, é pequeno o período em que a pessoa vive enquanto indivíduo, pois existe em nossa sociedade uma certa complementariedade entre os dois universos. Em sistemas assim, a casa domina a rua, como nas sociedades tradicionais, nos períodos em que determinados dirigentes governam o país como se fosse a própria casa.

Em sociedades tradicionais, a composição indivíduo/pessoa torna-se bastante diferenciada. São consideradas pessoas somente aquelas parentes e protegidas do líder. Aqui, o pessoalismo se sobrepõe ao individualismo, uma vez que as pessoas, através de determinações do dirigente, recebem todo tipo de concessões, ficando a obrigatoriedade do cumprimento das leis restrita aos indivíduos.

"Creio mesmo que o populismo político é algo que, entre outras coisas, pretende dar conta deste componente familiarístico dentro do mundo coletivo, quando a rua (com suas leis impessoais e códigos que valem para todos) se torce e contorce diante do casuísmo familiar e de compadrio que sistematicamente faz com que a casa governante englobe o mundo" (DA MATTA, 1987:163).

Da análise feita é possível admitir que a universidade brasileira caracteriza-se como uma organização complexa, fazendo parte de uma sociedade prismática onde estão presentes o nepotismo, o "você sabe com quem está falando?", o Jeltinho e o populismo. Neste caso, deve-se considerar a existência dessas disfunções uma vez que elas podem comprometer o delineamento das políticas gerais e de recursos humanos estabelecidas pela universidade.

2.2. EVIDÊNCIAS DO FORMALISMO NA ORIGEM E EVOLUÇÃO DA UNIVERSIDADE BRASILEIRA.

A evolução do ensino brasileiro pode ser caracterizada, segundo o desenvolvimento econômico do país, em três períodos. De acordo com FREITAG (1986):

"o primeiro abrange o Período Colonial, o Império e a I República (1500-1930). Para esse período é característico o modelo agroexportador de nossa economia. Ao segundo período, que vai de 1930 a 1960 aproximadamente, corresponde o modelo de substituição das importações. O terceiro, [...] vai de 1960 aos nossos dias e foi caracterizado como período da internacionalização do mercado interno" (p.46).

O ensino foi introduzido no Brasil pelos padres da Companhia de Jesus em 1549, que vieram, inicialmente, com a missão de catequizar os índios, e acabaram por exercer grande influência na área educacional.

Os padres Jesuítas, contrários aos movimentos iluministas que floresciam na Europa, eram predominantemente humanistas e estavam preocupados em fornecer uma cultura geral básica, sem ter a intenção

de modificar a estrutura social e econômica existente no Brasil⁽¹⁾. Eles construíram, nos principais centros urbanos, colégios de ensino secundário e superior, destinados a formar padres para a atividade missionária, bem como a formar quadros para o aparelho repressivo, tais como, oficiais de Justiça, da fazenda e da administração, e também ilustrar os filhos da classe dominante (CUNHA, 1987).

A iniciativa dos Jesuítas de fundar os primeiros colégios, por volta do século XVI, foi reprimida pela coroa portuguesa, já que, aos portugueses, interessava apenas manter uma mão-de-obra escrava, sem nenhuma qualificação, para explorar as riquezas naturais aqui existentes.

Apesar das dificuldades, os primeiros colégios de ensino superior foram fundados pelos Jesuítas no período compreendido entre meados do século XVII a meados do século XVIII, em várias cidades brasileiras, entre elas, Rio de Janeiro, Salvador, Olinda e, por último, Mariana, em Minas Gerais. No ano de 1759, todavia, os portugueses, através do Marquês de Pombal, expulsaram os Jesuítas do reino de Portugal, atingindo também o Brasil.

(1) O movimento iluminista, conhecido na Europa como movimento intelectual do século XVIII, consistia na celebração da razão em oposição a qualquer religião revelada, exaltava a ciência experimental e a técnica. Entretanto, em Portugal, o movimento iluminista não seguiu a ilustração francesa e inglesa em todos os seus aspectos, uma vez

que se compôs com a religião católica (CUNHA, 1987).

Com a expulsão dos Jesuítas, a evolução do ensino foi gradativa, surgindo, a princípio, no Rio de Janeiro, um seminário fundado pelos frades franciscanos. Este, segundo alguns autores, poderia ser comparado, na época, às universidades existentes em outros países da América Latina. Em 1798, obteve também destaque o seminário de Olinda.

Os seminários franciscanos, cujo principal objetivo era a formação de novos sacerdotes, tinham pontos de divergência em relação à Ideologia Jesuítica. Os frades franciscanos, por serem adeptos do movimento iluminista, transmitiam aos seminaristas novos conhecimentos e modernas técnicas de ensino, capacitando-os para o desenvolvimento de novas atividades profissionais.

Neste mesmo período, o país passava por transformações a nível social, político e econômico, decorrentes da transferência da família real para o Rio de Janeiro em 1808, e também devido à intensificação do mercado interno.

Com o crescimento do comércio, impulsionado pela mineração, surgiu, nas áreas urbanas, uma nova estratificação social, denominada por Nelson Werneck Sodrê de pequena burguesia (ROMANELLI, 1987).

A Independência do Brasil, em 1822, possivelmente tenha sido influenciada por essas transformações. De acordo com CUNHA (1986), devem ser consideradas, além dessas influências, a formação dos líderes revolucionários nos seminários franciscanos, que, apesar de não ensinarem política, desenvolviam uma pedagogia que permitia aos seminaristas a aceitação de ideologias externas trazidas ao Brasil pelas lojas maçônicas e pelos efeitos paradigmáticos dos movimentos revolucionários na Europa e América Latina.

Verifica-se, dessa forma, que no Império, apesar das tentativas, não foi criada nenhuma universidade, mas apenas escolas superiores. O abandono do ensino nos níveis inferiores deixa transparecer a continuação da educação voltada para a aristocracia.

Essa tradição também foi mantida durante o primeiro regime republicano. Nota-se na própria Constituição a descentralização do ensino, responsabilizando-se a União pela criação e controle dos cursos superiores e secundários destinados a atender as elites, deixando a cargo dos governos dos estados o curso primário, dirigido aos trabalhadores e classes menos favorecidas.

Dessa forma, a estrutura do ensino, nos moldes da existente durante o Império, não atendeu às necessidades do regime republicano, ou seja, o sistema educacional não acompanhou as transformações estruturais da sociedade.

A gravidade da situação do ensino torna-se, assim, mais aparente com a criação de novos cursos superiores sem o devido controle. Para se ter uma idéia, "no período que vai da Reforma Benjamin Constant, em 1891, até 1910, ano imediatamente anterior ao da Reforma Rivadávia Corrêa, foram criadas no Brasil 27 escolas superiores" (CUNHA, 1988:175).

O fracasso da descentralização do sistema educacional pode ser analisado através das tentativas de implantação das várias reformas decretadas no período de 1911 a 1925. Neste período, destacam-se a criação do cargo de professor catedrático e a criação oficial da primeira universidade brasileira.

Em 1915, através do Decreto 11.530, foi autorizada a criação de uma instituição universitária. O mesmo decreto delegou plenos poderes ao governo federal para, no momento que achasse mais oportuno,

reunir em universidade as escolas Politécnicas e de Medicina do Rio de Janeiro e uma das faculdades livres de direito.

De acordo com CUNHA (1986), em 1920, cinco anos após sua autorização, foi oficializada a criação da Universidade do Rio de Janeiro. AZEVEDO (apud FAVERO, 1977:29) argumenta que ela não era "uma instituição orgânica e viva, de espírito universitário moderno", mas seus idealizadores "agruparam apenas, por justaposição, as escolas superiores profissionais já existentes".

O conteúdo dessas reformas mostra a preocupação que o Estado tinha de controlar a educação, "numa tentativa de estabelecer o controle ideológico das crises políticas e sociais que vieram desembocar na revolução que pôs fim ao regime, em 1930" (CUNHA, 1987:190).

Como é possível observar, o ensino desenvolvido durante a primeira república contribuiu para manter a estrutura de classes, apesar da influência dos positivistas e liberais, que viam a educação como um dos instrumentos mais eficazes para o progresso do país.

O período compreendido entre 1930 a 1960 foi denominado de modelo de substituição das importações. Essa transformação foi precipitada pela crise mundial de 1929, uma vez que o país desenvolvia uma economia agrícola, baseada na monocultura. Nesta ocasião, começaram a ocorrer sérios problemas, tanto de exportação, com a queda de preço do café no mercado internacional, como de importação por falta de divisas.

Face a esta situação, o empresariado brasileiro foi praticamente forçado a transferir o investimento de reserva da agricultura para a indústria. A partir do governo Vargas, o Estado passou a investir pesadamente nas indústrias de aço, petróleo e carvão. Como consequência, houve aumento da demanda de consumo interno e, com isso, a

Industrialização passou a ser um atraente negócio, crescendo em ritmo acelerado.

No campo da política educacional, o governo Vargas, em 1930, criou o primeiro Ministério da Educação no Brasil, nomeando como ministro Francisco Campos. No ano seguinte, o novo ministro publicou a reforma de ensino que levou seu nome, contendo três decretos: o primeiro, delineando o estatuto para as universidades brasileiras; o segundo, criando o Conselho Nacional de Educação, com as respectivas atribuições e normas; o terceiro, reorganizando a Universidade do Rio de Janeiro, escolhida como modelo de ensino superior para o país.

Como nas reformas anteriores, esta também fracassou, particularmente quando da sua execução. Pode-se citar, como exemplo, "a reorganização da Universidade do Rio de Janeiro - reorganização que na prática nada alterou" (CANUTO, 1987:31).

Devido à instabilidade política em que o governo se encontrava, a Reforma Francisco Campos foi desrespeitada pelos liberais, que conseguiram fazer constar na constituição de 1934, além das propostas autoritárias, algumas sugestões liberais como, por exemplo, a gratuidade do ensino elementar.

"O estado de compromisso permitia também, no terreno das medidas práticas efetivadas no ensino superior até 1935, a continuidade da busca de alternativas ao modelo imposto pela Universidade do Rio de Janeiro, de que são exemplos a Universidade de São Paulo, fundada em 1934, e a Universidade do Distrito Federal, em 1935" (CANUTO, 1987:32).

Com o estabelecimento do Estado Novo, em 1937, o setor educacional adquiriu novamente características conservadoras, revogando as conquistas obtidas anteriormente pelos liberais. Para reforçar ainda mais a situação, a Constituição de 1937 conservou a estrutura aprovada na Reforma Francisco Campos, em 1931.

Com o intuito de controlar os estudantes através de procedimentos corporativistas, o governo criou o primeiro Conselho Nacional de Estudantes, em 1938, logo substituído pela União Nacional de Estudantes - UNE. Este procedimento, porém, não logrou êxito, pois a UNE se posicionou desde o início como defensora da democracia, ameaçando ainda mais a estabilidade do regime em vigor, já bastante comprometido. O governo, contrário ao posicionamento dos estudantes, começou a agir violentamente contra as lideranças estudantis.

Paralelamente às incursões realizadas no setor educacional durante a permanência do Estado Novo, o governo decretou: a extinção dos partidos políticos; o fechamento do Congresso; a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas, em vigor a partir de 1943, na tentativa de cooptar o operariado através de concessões feitas em leis; e, por último, a fixação da política econômica nacionalista.

Essas medidas não foram suficientes para conter as fortes pressões exercidas pelos movimentos grevistas dos trabalhadores urbanos, pelos membros de oligarquias aliados do processo governamental e por burgueses que monopolizaram os setores industriais, contribuindo para a queda do Estado Novo.

A Constituição de 1946 retratou a influência da ideologia liberal democrática, assegurando direitos e garantias individuais. Por exemplo, na área educacional, um ponto importante foi a autorização para a elaboração da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Após a queda do Governo de Vargas e a aprovação da Constituição de 1946, reapareceram os defensores das idéias liberais para o sistema educacional, que propunham a escola com funções de criar e desenvolver nos indivíduos qualidades potenciais para que pudessem ocupar posições na sociedade por competência e não pela posição social, herança e títulos.

Com o respaldo da Constituição de 1946, o então Ministro da Educação, Clemente Mariani, criou uma comissão para elaborar um projeto de reforma geral da educação nacional. Em 1948, o projeto foi encaminhado à Câmara Federal, sendo aprovado em 1961, através da Lei 4.024, de 20 de dezembro do mesmo ano. Essa morosidade pode ser atribuída a problemas ideológicos da época.

Neste mesmo período, o processo de substituição de importações, que estava em fase de aceleração e diversificação, foi interrompido pela expansão do capital mundial que precipitou a transformação nos quadros políticos e econômicos do país. O setor econômico recebeu apoio inicialmente dos estrangeiros e de uma parte da burguesia nacional interessada em aumentar seus lucros.

A partir da década de 60, como se mencionou anteriormente, iniciou-se o período da internacionalização do mercado interno, significando para o país um rápido ingresso no campo científico e tecnológico.

Com o crescimento do sistema econômico, o sistema educacional, já bastante deficiente, passou a receber contínuas pressões dos estudantes, de intelectuais e de pessoas de outros setores da sociedade que exigiam do governo uma reestruturação do ensino.

Apesar das inúmeras pressões exercidas junto aos governantes, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, número 4.024, de 20 de dezembro de 1961, não apresentou grandes modificações para o ensino superior, considerando-se a diversidade de posições tomadas, quando da promulgação da lei. Para ROMANELLI (1987), os efeitos de uma lei dependem da interpretação dos que a aplicam. A autora afirma que "se uma lei tem força nova para criar condições formais de mudança ou de atraso, não a tem todavia para impedir que, apesar dele, se mude a realidade" (p.180). Esta afirmação pode ser comprovada através da rápida superação da Lei de Diretrizes e Bases - LDB.

A diversidade de posicionamentos contidos na lei 4.024, segundo ROMANELLI (1987), refere-se a generalidades e controvérsias nela encontradas. No caso do artigo primeiro, por exemplo, os fins propostos para a educação nacional são adotados universalmente. Podem ser aplicados a qualquer realidade, são genéricos e, em termos práticos, possuem pouca objetividade.

Já a questão da obrigatoriedade escolar do ensino primário, mencionada no artigo 27, fica praticamente anulada com o conteúdo do artigo 30, assim redigido:

"Artigo 30

[...]

Parágrafo Único - Constituem casos de isenção (da obrigatoriedade), além de outros previstos em lei:

- a) comprovado estado de pobreza do pai ou responsável;
- b) insuficiência de escolas;
- c) matrículas encerradas;

d) doença ou anomalia grave da criança" (BRASIL, apud ROMANELLI, 1987:180).

Ressalvado o item "d", que é um caso de isenção, mesmo com certa reserva, fica clara, nos demais itens do Parágrafo citado, a não obrigatoriedade mencionada anteriormente. Isto foi comprovado três anos após a publicação dessa lei, através dos dados obtidos no censo escolar de 1964, constatando-se que 33,7% dos brasileiros, na faixa etária de 7 a 14 anos, não estavam sendo alfabetizados, em grande parte, por falta de escolas.

Apesar disso, a Lei de Diretrizes e Bases manteve a estrutura tradicional do ensino e propiciou que o currículo se tornasse mais flexível e descentralizado. Nota-se, no entanto, que o progresso ficou basicamente a nível de legislação, pois as escolas de modo geral, na prática, mantiveram os currículos anteriores.

A descentralização administrativa é uma característica fundamental da lei 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Para SANDER (1977), a descentralização da LDB está em conformidade com os princípios da Constituição de 1946 e ratificada nas Constituições de 1967 e 1969. "Convém lembrar de novo que, historicamente, o Brasil sempre teve um sistema educacional direta ou indiretamente centralizado, apesar das tentativas fracassadas de descentralização e apesar da orientação descentralizadora da Constituição Republicana de 1891" (p.53).

SANDER (1977), ao avaliar o processo de implantação da lei 4.024, apontou a paralisia institucional dos órgãos encarregados da administração como uma das causas do não-cumprimento de leis e planos de educação. Para o autor, a LDB não contou com adequada infra-estrutura administrativa no Ministério da Educação e Cultura e Secretarias de Educação.

Em 1961, destaca-se, ainda, a operacionalização do projeto de estruturação da Universidade de Brasília, elaborado por Darcy Ribeiro. O autor inspirou-se no período de substituição das importações, uma vez que se utilizou de parâmetros da autonomia científica e tecnológica.

No período de substituição das importações, a educação era um meio utilizado para facilitar a obtenção da autonomia científica e tecnológica a serviço do desenvolvimento autônomo. Com a transição da economia para o período da internacionalização do mercado interno, e a proliferação de capitais e ideologias estrangeiras que vieram dominar o mercado nacional, a educação passou a reproduzir a dependência estrutural, notadamente após 1964.

Nesta fase de internacionalização da economia, iniciou-se a reforma da Universidade do Brasil - antiga Universidade Nacional do Rio de Janeiro. Com esse fim, foi criada uma comissão especial que, antes de definir um projeto, decidiu ouvir a comunidade universitária e também as pessoas que não pertenciam ao meio universitário, mas que estivessem interessadas no problema. Após amplos debates, a comissão elaborou um documento intitulado "Diretrizes para a Reforma da Universidade do Brasil", e o encaminhou ao Conselho Universitário. A execução dessa reforma foi impedida pela mudança política ocorrida no país em 1964.

O período era de transição, a situação estava dividida: de um lado estavam os estudantes e professores, exigindo do governo a reestruturação do ensino superior em defesa de posições nacional-desenvolvimentistas e, do outro, encontrava-se o governo, acelerando a expansão industrial e comprometendo a economia nacional ao capital estrangeiro. ROMANELLI (1987) reforça este quadro quando argumenta que:

"Os rumos do desenvolvimento precisavam então ser definidos, ou em termos de uma revolução social e econômica pró-esquerda, ou em termos de uma orientação dos rumos da política e da economia de forma que eliminasse os obstáculos que se interpunham à sua inserção definitiva na esfera de controle do capital internacional. Foi esta última a opção feita e levada a cabo pelas lideranças do movimento de 1964" (p.193).

Com o golpe militar de 1964, o Estado assumiu o controle da situação, mediante um processo de reformulação nas instituições políticas, econômicas, financeiras e educacionais do país, agindo contra os movimentos sociais de massa, desarticulando-os através de mecanismos repressivos. No setor educacional, decretou imediata intervenção na Universidade de Brasília e destruiu a sede da União Nacional de Estudantes.

Mesmo com a destruição da UNE, os movimentos em prol da reforma continuavam se articulando e cobrando do governo a democratização do ensino, autonomia didático-financeira, extinção imediata da cátedra vitalícia, reestruturação dos currículos e uma maior participação discente e docente na gestão da universidade.

Dentro da nova perspectiva ideológica, o governo visualizava a modernização educacional a partir de modelos americanos, em conformidade com os parâmetros da United States Agency for International Development - USAID. O ensino superior passou a ser considerado um fator fundamental no desenvolvimento econômico e gerador de recursos humanos para o suprimento das atividades industriais.

O primeiro acordo assinado entre o Ministério da Educação e Cultura e a USAID teve como justificativa "a ausência de treinamento de autoridades estaduais de educação no preparo e execução de planos estaduais de ensino" (ARAPIRACA apud CANUTO, 1987:91).

Com base nesse argumento, em 1965 foi constituída uma comissão formada de cinco americanos e dois brasileiros, em conformidade com os termos constantes no convênio MEC/USAID. Essa comissão trabalhou durante dois anos. O seu objetivo era desenvolver um estudo detalhado sobre a universidade brasileira e, provavelmente, serviu de base para a elaboração da lei 5.540, de 28 de novembro de 1968.

No período imediatamente anterior à reforma de 1968, era evidente a crise da educação brasileira, pois a situação de instabilidade agravava ainda mais com o crescimento da demanda efetiva da educação provocada pela rápida industrialização. Esse aumento da demanda decorreu do aumento em quantidade e variedade da oferta de novos empregos, assim como da dificuldade de ascensão da classe média.

FREITAG (1986) critica a maneira como a reforma universitária foi planejada, especialmente quanto ao curto espaço de tempo e a falta de participação da sociedade civil, uma vez que foi definida em reuniões de gabinete, por um grupo de trabalho nomeado pelo governo.

O grupo de trabalho encarregado de estudar os procedimentos que seriam adotados pelo Estado para solucionar a crise universitária, de acordo com a promulgação do Decreto número 62.937/68, deveria: "estudar a reforma da universidade brasileira, visando à sua eficiência, modernização, flexibilidade administrativa e formação de recursos humanos de alto nível para o desenvolvimento do País" (apud, FÁVERO, 1977:65).

Para ROMANELLI (1987), a preocupação do grupo de trabalho não era intensificar esforços para viabilizar a expansão do ensino superior; ao contrário, tinha intenção de reduzi-lo. Por esta razão foi incrementada a profissionalização do ensino no nível médio e carreiras de curta duração no nível superior.

Paralelamente, na tentativa de dominar a situação, os dirigentes governamentais se utilizaram dos instrumentos do regime ditatorial, já bastante sedimentado. O governo não teve dúvidas em reprimir os participantes dos movimentos estudantis, que, organizados em passeatas, emitiam severas críticas contra o governo.

Para conter essas manifestações, o governo fez uso da Lei, promulgou o Ato Institucional número 5 (AI-5) em dezembro de 1968, e, para complementar, publicou o Decreto-Lei 477 em fevereiro de 1969. Essas medidas proibiram quaisquer concentrações e manifestações de cunho ideológico nas dependências universitárias e fora delas.

A adoção dessas medidas possibilitou a implantação da reforma nas universidades, confirmando alguns princípios estabelecidos nos Decretos-Leis números 53/66⁽²⁾ e 252/67⁽³⁾, e impondo novas determinações, através da Lei 5.540⁽⁴⁾ de novembro de 1968. Entre os pontos

⁽²⁾D. O. de 21 de novembro de 1966, p.13.418.

⁽³⁾D. O. de 28 de fevereiro de 1967, p.2.423.

⁽⁴⁾D. O. de 29 de novembro de 1968, p. 10.370-2.

básicos desta reforma, destacam-se: na área administrativa, a não-duplicação dos meios para fins idênticos ou equivalentes, que determinou a adoção do sistema departamental, e a extinção da cátedra; e, na área

acadêmica, a integração do ensino, pesquisa e extensão.

FREITAG (1986), ao analisar esta lei, levanta pontos de vista polêmicos. Para a autora, o texto da lei que regulamentou a reforma do ensino contém dois princípios aparentemente contraditórios, pois, ao mesmo tempo, institucionaliza a racionalização dos recursos e a democratização do ensino. O objetivo, porém, era reduzir a pressão sobre a universidade, aumentar o número de vagas no vestibular e também conter os movimentos estudantis, utilizando, como justificativa, a racionalização dos recursos.

Já GRACIANI (1984) questiona a forma de descentralização estrutural utilizada para neutralizar o poder catedrático por ser uma descentralização outorgada pela legislação em vez de ser conquistada pelo jogo do poder. Esta decisão, na opinião da autora, fez crescer a duplicação de meios e restringiu o poder de decisão do departamento a nível acadêmico, uma vez que este passou a depender do Conselho de Ensino Pesquisa e Extensão - CEPE, para ratificar suas decisões acadêmicas, ficando apenas com o poder de decisão a nível administrativo.

FÁVERO (1977) e GRACIANI (1978) evidenciaram algumas características burocráticas na reforma universitária de 1968, e consideram-na um instrumento utilizado pelo governo a serviço do novo capitalismo dependente com o objetivo de manter a estrutura de classes então vigente.

Para GRACIANI (1987), independentemente do ponto de vista ideológico,

"a universidade deve ser considerada como uma organização complexa, com características comuns às demais organizações, diferindo basicamente quanto à natureza de seus objetivos e à qualidade e o tipo de pessoal operativo" (p.25).

A caracterização da universidade como organização burocrática Justifica-se através dos indicadores levantados por GRACIANI (1984), uma vez que os componentes estruturais de sua organização se fundamentam: na hierarquia nitidamente definida pelos níveis de autoridade; na imposição de regras e normas que definem a competência dos órgãos universitários; na obediência às determinações contidas nos estatutos, regimentos gerais e específicos; na divisão do trabalho de acordo com a especialização; e na seleção e promoções de pessoal conforme os critérios estabelecidos em planos de carreira.

Em relação a esse quadro, a autora argumenta que a reforma universitária não ocasionou mudanças efetivas no sistema de autoridade, mas reforçou o modelo burocrático já existente, mantendo o sistema de dominação através do formalismo, da estrutura de poder hierárquica e dos demais componentes estruturais mencionados acima.

Ainda, conforme a reforma universitária de 1968, o ensino superior deveria ser oferecido em universidades e, só excepcionalmente, em estabelecimentos isolados. Entre os pedidos de autorização dos estabelecimentos isolados que tramitaram pelo Conselho Federal de Educação, observa-se que

"no período de 1962-72, num total de 1.136 pedidos para criação de novos cursos, 897 (79%) pedidos foram deferidos e apenas 239 (21%) indeferidos. E mais, cerca de 55% do total dos pedidos foi dada entrada no CFE no triênio 1970-72, quando foram autorizados mais de 60% dos pedidos" (HORTA, apud FÁVERO, 1977:71).

Detectam-se, assim, mais uma vez, discrepâncias entre o plano formal e o real. Nota-se que estas discrepâncias foram provocadas pelo próprio órgão fiscalizador.

A reestruturação da universidade num período de intensa repressão política, excesso de controle exercido pelos órgãos superiores federais e a quase total falta de autonomia a que os estabelecimentos de ensino superior foram expostos durante o regime militar, resultaram na crise pela qual as universidades brasileiras estão passando nos últimos anos.

Para DURHAM (1987), a autonomia pleiteada não quer dizer total liberdade para as universidades desenvolverem suas atividades da maneira como bem entenderem, mas faz-se necessário um novo sistema de controle mais moderno, mais flexível e mais democrático.

Com o advento da Nova República, em 1985, o governo criou uma comissão encarregada de analisar a situação do ensino superior num prazo máximo de seis meses. À comissão coube emitir sugestões, em forma de propostas, que oferecessem subsídios na formulação de uma nova política para a educação superior.

Uma vez concluído o trabalho em 1985, a comissão divulgou os resultados em forma de documento nas universidades, sendo discutido, mais especificamente, no Conselho de Reitores e associações de classes.

A discussão desse documento resultou numa série de proposições que deveriam ser adotadas para retirar a educação da crise. O levantamento que detectou a gravidade da situação foi formulado a partir de consultas à sociedade e principalmente à comunidade universitária. Entre os itens que necessitam de soluções urgentes encontram-se: professores mal remunerados; carência de equipamentos, laboratórios e bi-

blotecas; descontinuidade das pesquisas; discriminação social no acesso às universidades; sistemas antidemocráticos de administração e escolha de quadros dirigentes; crise financeira e pedagógica do ensino privado; excesso de controles burocráticos nas universidades públicas, e pouca clareza na prevalência do sistema de mérito na seleção e promoção de professores.

Com base nesse levantamento, os responsáveis pela emissão do documento definiram alguns princípios para uma nova política do ensino superior brasileiro. Enfatizaram, para tanto, a importância do empenho das autoridades, com recurso e apoio, bem como o envolvimento de todos os segmentos da sociedade e, em especial, da comunidade acadêmica do País. Os princípios relacionados são:

- responsabilidade do poder público;
- adequação à realidade do País;
- diversidade e pluralidade;
- autonomia e democracia interna;
- democratização do acesso;
- valorização do desempenho; e
- eliminação dos aspectos corporativos e cartoriais.

Face aos objetivos deste estudo, faz-se necessária a descrição mais detalhada do último princípio. Convém ressaltar que os membros da Comissão Nacional para Reformulação da Educação Superior descreveram cada um destes princípios.

A comissão evidenciou, no conteúdo do último princípio, a presença do corporativismo desde o Estado Novo, pois que o Estado Novo passou a defender a sociedade organizada em corporações fechadas e sob a tutela do Estado, com regras para acesso e controle através de órgãos superiores.

A intenção, inicialmente, parece ter sido a de garantir os direitos dos profissionais formados, mas, na realidade, este sistema:

- a) Valoriza em excesso os aspectos formais da educação. "A atividade educacional, por isto, reduz-se freqüentemente ao cumprimento de uma série de rituais e formalidades de conteúdo esvaziado - daí seu lado "cartorial" e burocrático na má aceção do termo" (BRASIL, 1985:8).
- b) Impõe restrições à liberdade de trabalho. Essas restrições atendem a determinados grupos profissionais, mas são prejudiciais em uma perspectiva social mais ampla.
- c) Limita a liberdade dos estabelecimentos de ensino a adotarem novos currículos e formatos educacionais.
- d) Não garante qualidade técnica e científica àquelas poucas profissões em que a regulamentação legal ~~seja de fato~~ necessária.
- e) Cria uma aspiração irreal quanto aos privilégios dos portadores de diplomas universitários.

Com base nestes princípios, a comissão responsável pelo documento elaborou as propostas para a nova universidade. Entre os itens sugeridos, a primeira questão abordada foi a isonomia salarial entre fundações e autarquias, já que a mesma estava sendo obstáculo para a solução de outras questões importantes no redimensionamento do ensino superior.

O congresso, atendendo as recomendações, aprovou a Lei 7.596, de 10 de abril de 1987, que institui, em seu artigo terceiro, o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para o pessoal técnico-administrativo que compõem os quadros de pessoal das instituições federais de ensino - IFE, estruturadas sob a forma de autarquia ou fundação pública.

A isonomia salarial entre autarquias e fundações públicas, conforme determina a Lei 7.596, de 10 de abril de 1987, foi implementada pelas instituições federais de ensino - IFE. O dirigente de cada IFE designou, através de portaria, uma comissão responsável pela implantação do plano. A composição das comissões seguiu as instruções do decreto 94.664, de 23 de julho de 1987 - artigo 55, e da portaria 475-MEC, de 27 de julho de 1987 - artigo 46.

A Lei 7.596 determina também a criação de uma Comissão Permanente de Pessoal Docente e outra de Pessoal Técnico-Administrativo, ambas com objetivo de prestar assessoramento na formulação e acompanhamento das políticas de recursos humanos a serem implementadas nas Instituições Federais de Ensino, conforme instruções básicas contidas na legislação.

Em síntese, observam-se, no decorrer da evolução histórica da universidade brasileira, desde a introdução do ensino no Brasil pelos Jesuítas, até a promulgação da Lei 7.596 de 10 de abril de 1987, principal foco dessa análise, evidências de características funcionais da sociedade prismática relacionadas com o formalismo, entre as quais a heterogeneidade e a superposição.

3 . METODOLOGIA

3.1 . PERGUNTAS DE PESQUISA

No capítulo dois, que trata dos fundamentos teóricos e empíricos, tentou-se explicitar os vários pontos que caracterizam os conceitos e abordagens utilizadas para análise do formalismo; os fatores nepotismo, jeitinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo; e traços do formalismo na origem e evolução das universidades brasileiras.

Apresentados os pontos básicos que circunscrevem a fundamentação teórico-empírica em estudo, retorna-se à questão central de investigação, ou seja, tenta-se verificar quais os fatores que influenciaram a incidência de discrepâncias entre o conteúdo da lei que trata da isonomia e o enquadramento realizado nas universidades federais "A", "B" e "C".

Com base no quadro teórico-empírico e na questão central de interesse do presente estudo, formularam-se as seguintes perguntas de pesquisa:

- Até que ponto a comissão responsável pelo enquadramento, em cada uma das universidades em estudo, orientou-se pelo conteúdo formal existente na Lei, Decretos e Portarias que tratam da isonomia salarial?

- Qual a distribuição da força de trabalho (pessoal técnico-administrativo e corpo docente) nos meses anterior e posterior ao enquadramento implementado nas universidades federais "A", "B" e "C"?
- Quais os fatores que contribuíram para aumentar as discrepâncias existentes entre o conteúdo da Lei, Decretos e Portarias que tratam da isonomia salarial e os resultados do enquadramento realizado nas universidades "A", "B" e "C"?

3.2 . CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O modo de investigação que caracteriza esta pesquisa reside no estudo de caso, uma vez que se procurou desenvolver uma análise intensiva do enquadramento de pessoal realizado nas universidades "A", "B" e "C". Segundo BRUYNE et al. (1977), o estudo de caso reúne uma série de informações a fim de compreender a totalidade de uma situação. Por isso, ele recorre a técnicas de coleta das informações através de entrevistas e análise documental.

A perspectiva da pesquisa é sincrônica, já que se analisam as discrepâncias existentes entre o conteúdo da legislação e os resultados do enquadramento realizado nas universidades federais "A", "B" e "C" em determinado período específico, sem considerar sua evolução no tempo.

Esta pesquisa, ainda, segundo SELTZ et al. (1987), é de caráter não experimental, ou seja, o pesquisador não procura manipular variáveis, mas, sim, estudar e descrever o fenômeno, sem nele interferir para modificá-lo.

3.3 . DELIMITAÇÃO DA PESQUISA: POPULAÇÃO, AMOSTRAGEM E UNIDADE DE ANÁLISE

A população desta pesquisa constitui-se de docentes e de técnicos administrativos que compõem os quadros de pessoal permanente das universidades federais "A", "B" e "C", conforme Tabela 1.

TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO ALVO DAS UNIVERSIDADES "A", "B" e "C"

INSTITUIÇÃO	FUNCIONÁRIOS TÉC.ADMINISTR	DOCENTES	TOTAL SERVIDORES
UNIVERSIDADE "A"	3.063	1.977	5.040
UNIVERSIDADE "B"	2.355	1.141	3.496
UNIVERSIDADE "C"	3.927	2.160	6.087
TOTAL	9.345	5.278	14.623

Fonte :Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

O tipo de amostragem utilizado para as universidades em estudo foi a intencional, com retirada aleatória. Na definição da amos-

?

X tra intencional, levaram-se em consideração as diferentes regiões brasileiras. A partir do processo de amostragem, seleccionaram-se as regiões sul, sudeste e nordeste. De cada região seleccionada, participou uma universidade.

O foco de análise compreende os quadros de pessoal permanente (quadro de pessoal docente e quadro de pessoal técnico-administrativo) das universidades federais "A", "B" e "C". Observa-se, nos quadros de pessoal dessas três universidades, a distribuição de alguns cargos descritos no novo plano de cargos e salários.

3.4 . DEFINIÇÃO CONSTITUTIVA DE TERMOS E VARIÁVEIS

Neste item apresentam-se as propriedades ou semelhanças que contêm os termos e variáveis decorrentes de um corpo teórico. Os termos e variáveis que permeiam este estudo são os seguintes:

Ascensão Funcional: passagem do servidor técnico-administrativo para outra categoria funcional mediante concurso interno.

Atribuições: conjunto de atividades necessárias à execução de determinado serviço.

Cargo ou emprego: conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e aos graus de complexidade e responsabilidade.

Categoria Funcional: conjunto de cargos ou empregos da mesma denominação.

Classificação de Categorias Funcionais: processo de identificação e sistematização das diferentes categorias funcionais existentes na instituição federal de ensino, tendo em vista a natureza de suas atribuições e o grau de responsabilidade exigido para o seu desempenho, para efeito de agrupamentos em subgrupos.

Comissão de enquadramento: conjunto de representantes da administração superior e das respectivas associações de servidores e docentes, presidida pelo dirigente do órgão de pessoal de cada universidade.

Descrição de Categorias Funcionais: registro formal das atividades que constituem o conteúdo ocupacional dos cargos integrantes de determinada categoria funcional.

Disfunção do Cargo ou emprego: exercício habitual de atividades que não correspondem àquelas descritas para a categoria funcional a que pertencer o cargo formalmente ocupado pelo servidor.

Enquadramento: posicionamento do servidor no plano único de classificação e retribuição de cargos e empregos.

Especificação do Cargo: detalhamento dos requisitos mínimos indispensáveis para ingresso no cargo.

Força de trabalho: número de servidores que desempenham atividades permanentes na universidade, com horário de trabalho definido, e ocupantes de cargos específicos.

Formalismo: diz respeito ao grau de discrepância entre o prescritivo e o descritivo, ou seja, manifesta-se como um extenso conjunto de teorias, leis e regulamentos concebidos para governar os aspectos mais detalhados do sistema funcional ao lado de práticas e comportamentos divergentes na realidade.

Grupo de Categorias Funcionais: agrupamento de categorias funcionais com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si, seja pela natureza do trabalho, seja pelos objetivos finais a serem alcançados e pela escolaridade.

Heterogeneidade: convivência simultânea de diferentes sistemas sociais, práticas e pontos de vista, como por exemplo, na sociedade prismática onde coexistem o rural e o urbano, o antigo e o moderno, o atrasado e o avançado.

Jeitinho: modo específico de contornar a lei, relacionando o pessoal com o impessoal, ou seja, uma maneira de conciliar todos os interesses, proporcionando uma relação amistosa entre o solicitante, o funcionário-autoridade e a lei universal.

Nepotismo: é a interferência de familiares, amigos e políticos no preenchimento de cargos e funções públicos, em oposição ao patrimonialismo legítimo da sociedade primitiva e à decadente influência familística na sociedade moderna. Na prática, o funcionário não é recrutado somente em função de sua competência técnica, mas sim de acordo com sua capacidade de relacionamento social.

Nível: posição dentro da categoria funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do ocupante na estrutura hierárquica e de remuneração da instituição.

Pessoalismo: aspecto característico de sociedades tradicionais, onde a composição indivíduo/pessoa torna-se bastante diferenciada, sendo consideradas pessoas somente aquelas que são parentes, amigas ou protegidas do líder.

Polinormativismo: resultante de uma espécie de combinação mimética do ritualismo concentrado e do racionalismo difratado, ocasionando mistura de normas, fórmulas modernas e antigas que compõem a pauta normativa da sociedade prismática.

Populismo: relação de tipo carismático entre a liderança individual e as massas, característica de sociedades tradicionais.

Quadro de Pessoal: compreende o número de cargos necessários ao atendimento das necessidades do serviço da Instituição, distinguindo-se o quadro de pessoal para as funções de confiança, o quadro de pessoal para as carreiras de magistério e o quadro de pessoal para as carreiras técnico-administrativas.

Readaptação: passagem do servidor de um cargo para outro de diversa categoria funcional, integrante do mesmo grupo, sem mudança de nível.

Ritual: dramatização de determinados valores, costumes, sistemas de idéias e relações, utilizados para analisar a cultura, a ideologia dominante e o sistema de valores de determinadas sociedades.

Sociedade Concentrada: sistema social com organismos vagos e instituições difusas em seus propósitos. A missão e as funções das organizações concentradas não estão claramente definidas, limitadas e especializadas.

Sociedade Diferenciada: sistema social com organismos e instituições especializadas e especificamente concebidos para exercer determinadas funções e não outras. As estruturas organizacionais são igualmente melhor delineadas, e a educação e competência dos que manejam essas organizações se coadunam com seus propósitos e objetivos.

Sociedade Prismática: sistema social concomitantemente difuso e específico, com superposição de estruturas que geram incongruências e ambigüidades. Define heurísticamente a chamada sociedade periférica, semidesenvolvida, em processo de desenvolvimento, emergente ou transicional.

Sociedade Relacional: sistema social onde o básico, o valor fundamental são as relações entre as pessoas.

Subgrupo de Categorias Funcionais: agrupamento de categorias funcionais dentro de um mesmo grupo, com a mesma tabela de níveis salariais.

Superposição: refere-se à interdependência e duplicidade de atividades por falta de definição de funções.

Unidade de Lotação: unidade utilizada pela universidade para distribuição interna de sua força de trabalho.

Universidade: instituição federal de ensino superior de natureza autárquica, em regime especial, vinculada ao Ministério da Educação, tendo por finalidade básica promover o ensino, a pesquisa e a extensão.

"Você sabe com quem está falando?": expressão utilizada com frequência nas sociedades que possuem alta taxa de moralidade, nas quais são consideradas as funções da dimensão hierarquizadora e da patronagem que permeiam as relações diferenciais.

3.5 . DEFINIÇÃO OPERACIONAL DE VARIÁVEIS

Neste item apresentam-se os procedimentos utilizados para se analisar as variáveis centrais em estudo.

Força de Trabalho: expressa pelo número total de técnicos administrativos, por grupo de nível (apolo, médio e superior), e de docentes por classes de magistério (professor de ensino de primeiro e segundo graus, professor auxiliar, professor assistente, professor adjunto e professor titular), que consta nos relatórios emitidos a partir das folhas de pagamento de dezembro de 1987 obtidos nos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C". Os efeitos financeiros decorrentes da implementação do plano único de classificação e retribuição de cargos e empregos entraram em vigor a partir de 1 de abril de 1987. Os índices da força de trabalho do pessoal técnico-administrativo foram obtidos por grupo de nível, subgrupo e por cargo da seguinte forma:

$$\begin{array}{l} \text{Índice da Força de} \\ \text{Trabalho por Grupo} \\ \text{de Nível posterior} \\ \text{ao enquadramento} \end{array} = \frac{\text{Total téc. adm. por grupo de nível} \\ \text{posterior ao enquadramento}}{\text{Total téc. adm. posterior ao enquadramento}}$$

$$\begin{array}{l} \text{Índice da Força de} \\ \text{Trabalho por Sub-} \\ \text{grupo posterior ao} \\ \text{enquadramento} \end{array} = \frac{\text{Total téc. adm. por subgrupo de nível} \\ \text{posterior ao enquadramento}}{\text{Total téc. adm. por grupo de nível} \\ \text{posterior ao enquadramento}}$$

Índice da Força de Trabalho por Cargo ⁽¹⁾	Total téc. adm. por cargo posterior ao enquadramento
posterior ao enquadramento =	-----
	Total téc. adm. por grupo de nível posterior ao enquadramento

Os índices da força de trabalho dos docentes foram obtidos por classes de magistério da seguinte forma:

Índice da Força de Trabalho por classes de Magistério	Total de docentes por classe de magistério anterior ao enquadramento
anterior ao enquadramento =	-----
	Total de docentes anterior ao enquadramento

Índice da Força de Trabalho por classes de Magistério	Total de docentes por classe de magistério posterior ao enquadramento
posterior ao enquadramento =	-----
	Total de docentes posterior ao enquadramento

(1) Os cargos analisados foram os seguintes: atendente de enfermagem, auxiliar de saúde, servente de limpeza, recepcionista, contínuo, telefonista, auxiliar de enfermagem, assistente em administração, técnico em assuntos educacionais, secretário executivo, assistente jurídico e procurador. A razão de tal escolha deve-se ao fato de ter-se constatado "a priori" a possibilidade de existência de desvios de funções nesses cargos.

Distorções: para verificá-las, procurou-se comparar o conteúdo da legislação que versa sobre a isonomia salarial, a distribuição da força de trabalho do pessoal docente (anterior e posterior) e do pessoal técnico-administrativo (posterior) ao enquadramento realizado nas universidades "A", "B" e "C", e os depoimentos coletados junto aos membros das comissões de enquadramento das universidades em estudo. Cabe ressaltar que, a partir do confronto dos fundamentos teórico-empíricos e dos depoimentos coletados, foi possível identificar alguns dos fatores (nepotismo, jeitinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo) que contribuíram para a existência das discrepâncias detectadas após o resultado do enquadramento.

3.6 . DADOS: TIPOS, TÉCNICAS DE COLETA E TRATAMENTO ESTATÍSTICO

3.6.1 . Tipos de Dados

Os dados utilizados no presente estudo são oriundos de fontes primárias, ou seja, dados coletados pela primeira vez como parte de tal projeto, e de informações secundárias constantes nas publicações oficiais encontradas nos relatórios internos expedidos pelas universidades "A", "B" e "C".

3.8.2 . Técnicas de Coleta de Dados

Os dados referentes à força de trabalho das universidades "A", "B" e "C" foram coletados através de análise documental. Os documentos que serviram de base para a análise do processo de enquadramento foram os relatórios emitidos a partir das folhas de pagamento de dezembro de 1987, das universidades em estudo.

De acordo com FERRARI (1982), "a pesquisa documental realiza-se sobre materiais que se encontram elaborados. São fontes acabadas que não receberam ainda um tratamento analítico ou, se isso aconteceu, ainda podem oferecer contribuições de reforço [...]" (p.224).

RICHARDSON et al. (1985) comentam, ainda, que "todos os documentos referidos constituem a base da observação documental. Esta pode ser definida como observação que tem como objeto não os fenômenos sociais, quando e como se reproduzem, mas as manifestações que registram estes fenômenos e as idéias elaboradas a partir deles" (p.182). Os autores mencionam que esta técnica permite o estudo e a análise de um ou vários documentos para descobrir os pontos relacionados com o problema em questão.

Os possíveis fatores que contribuíram para que ocorressem discrepâncias entre o plano formal e o plano real foram levantados através de entrevista do tipo não-estruturada. Esta visava coletar, dos membros das comissões que participaram do enquadramento realizado nas universidades "A", "B" e "C", depoimentos relativos às diversas fases do processo de enquadramento. Convém ressaltar que, na universidade "A", foram entrevistados 96,0%, na universidade "B", 90,0%, e na

universidade "C", 93,0% dos membros das comissões de enquadramento.

RICHARDSON et al. (1985) comentam que "a entrevista não-estruturada procura saber que, como e por que algo ocorre, em lugar de determinar a freqüência de certas ocorrências, nas quais o pesquisador acredita [...]. Através de uma conversação guiada, pretende-se obter informações detalhadas que possam ser utilizadas em uma análise qualitativa"(p.161).

Os depoimentos coletados foram confrontados com o conteúdo existente nos documentos (legislação e relatórios).

3.6.3 . Técnicas de Análise de Dados

As técnicas estatísticas escolhidas para o tratamento e análise dos dados foram:

- Tabelas de distribuição de freqüência; e
- Gráficos em Setores ou "Piechart".

Os depoimentos coletados através de entrevista não-estruturada nas universidades "A", "B" e "C" foram interpretados e analisados de forma qualitativa. Para isso, tornou-se necessário: separar os depoimentos por universidade e por pergunta, comparar os depoimentos, e realizar análise para evidenciar os fatores que contribuíram para a existência de divergências entre o conteúdo da lei e o resultado do enquadramento.

O tratamento dos dados foi realizado por meio de programação em computadores, a cargo do Núcleo de Processamento de Dados da UFSC - Setor de Atendimento aos Usuários.

O "pacote" estatístico utilizado para o cálculo das tabelas de distribuição de frequência denomina-se S.A.S - User's Guide: Basics, Version 5 Edition 5.

3. 7 . LIMITAÇÕES DA PESQUISA

As limitações constatadas nas diversas fases de elaboração dessa pesquisa são resultantes: do tipo de amostragem utilizado, dos critérios considerados para selecionar os cargos analisados, dos fatores escolhidos que poderiam ter contribuído para a existência de discrepâncias, e da técnica de coleta de dados utilizada.

Na definição das características do plano de amostragem intencional vale ressaltar que não foram levados em consideração fatores, tais como: localização geográfica, nível de renda da população, tamanho da instituição, ano de fundação, diversificação dos cursos, entre outros.

Na análise dos cargos, também não foram considerados: tempo de serviço, diferenciação entre servidores concursados e não concursados e distribuição dos cargos por unidade de lotação.

As discrepâncias entre o plano formal e real foram verificadas tomando-se por base apenas alguns dos fatores que poderiam contribuir para a ocorrência dessas discrepâncias. No entanto, admite-se a existência de outros fatores não considerados neste estudo.

Em relação aos dados coletados mediante entrevista não-estruturada, pode-se dizer que eles se limitam a percepções dos respondentes sobre o assunto pesquisado na fase de coleta.

Os resultados deste estudo restringem-se à análise da distribuição dos cargos selecionados "a priori" com possíveis desvios de função, haja vista a extensão dos planos de cargos e salários das universidades "A", "B" e "C". Outro aspecto que também contribuiu para esta restrição foi a desconsideração da localização geográfica, nível de renda da região, tamanho da instituição, ano de fundação, diversificação dos cursos, entre outros, quando da definição do plano de amostragem.

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Este capítulo compreende a descrição e análise dos resultados do estudo realizado nas universidades "A", "B" e "C", relativos à implementação da Lei 7.596, de 10 de abril de 1987, que contempla, em seu artigo terceiro, a questão da isonomia salarial.

A apresentação e análise dos resultados encontra-se dividida em três subtópicos: composição das comissões e procedimentos para a realização do enquadramento; análise da força de trabalho antes e após o enquadramento; e a interferência dos fatores nepotismo, Jeitinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo, no processo de enquadramento.

No que concerne à composição das comissões e procedimentos para a realização do enquadramento, procurou-se verificar os diferentes procedimentos que cada uma das comissões adotou nas diversas fases do processo de enquadramento. Além disso, analisou-se o conteúdo da legislação em estudo, tomando-se por base os fundamentos teórico-empíricos mencionados no capítulo 2 desta pesquisa.

A análise da força de trabalho (pessoal docente e técnico-administrativo) antes e após o enquadramento foi realizada através dos relatórios emitidos pelos órgãos de pessoal das universidades "A", "B" e "C", e demonstrada mediante gráficos e tabelas de distribuição de frequência. Através dos gráficos, tabelas e depoimentos emitidos pelos membros das comissões, apresentaram-se os desvios de funções dos cargos pertencentes, respectivamente, aos grupos de nível de apoio, nível

médio e nível superior. Os cargos analisados foram os seguintes: atendente de enfermagem, auxiliar de saúde, servente de limpeza, recepcionista, contínuo e telefonista (grupo de nível de apoio); auxiliar de enfermagem e assistente em administração (grupo de nível médio); e técnico em assuntos educacionais, secretário executivo, assistente jurídico e procurador (grupo de nível superior).

Para se verificar a interferência dos fatores nepotismo, Jeitinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo no processo de enquadramento, tomaram-se por base os dados da força de trabalho antes e após o enquadramento, os depoimentos e os fundamentos teórico-empíricos mencionados anteriormente.

4.1 . COMPOSIÇÃO DAS COMISSÕES E PROCEDIMENTOS PARA A REALIZAÇÃO DO ENQUADRAMENTO

Na composição das comissões de enquadramento, observa-se que na universidade "B" houve cumprimento parcial do artigo 55 do Decreto 94.664, de 23 de Julho de 1987, assim transcrito: "Para fins de enquadramento, será constituída, em cada IFE, uma comissão representativa da Administração Superior e das respectivas associações de servidores, presidida pelo dirigente do órgão de pessoal da IFE".

O conteúdo do referido artigo determina a formação de uma comissão única. Na universidade "B", no entanto, funcionaram duas comissões: uma composta de representantes do pessoal técnico-administrativo; e outra, de representantes do pessoal docente. Ambas as comis-

sões da universidade "B" foram presididas pelo dirigente do órgão de pessoal da Instituição Federal de Ensino - IFE.

Os procedimentos para o enquadramento, constantes da legislação (artigos 45 e 46 da Portaria número 475, que expede normas complementares para execução do Decreto número 94.664, de 23 de Julho de 1987 - transcritos a seguir), foram interpretados de forma diferente nas três universidades.

Artigo 45 - Todas as informações apresentadas para efeito de enquadramento serão de responsabilidade do servidor e do chefe imediato que se apresentar, estando este sujeito, no caso de inveracidade comprovada em inquérito administrativo, ao reenquadramento imediato no cargo ou emprego, classe e nível cabíveis, bem como:

- I - ao ressarcimento, mediante desconto em folha, de quaisquer importâncias indevidamente recebidas;
- II - à pena disciplinar de suspensão;
- III - à perda de função de chefia;
- IV - às demais penalidades previstas em lei.

Artigo 46 - O processo de enquadramento desenvolver-se-á, em cada IFE, sob a responsabilidade de uma Comissão de Enquadramento, constituída na forma do artigo 55 do Anexo ao Decreto número 94.664/87, a qual terá as seguintes atribuições, além de outras a critério da IFE:

- I - elaborar os instrumentos necessários aos procedimentos de enquadramento;
- II - providenciar e coordenar o recolhimento das informações pertinentes, sobre a atual situação funcional dos servidores;
- III - analisar as informações recolhidas, para efeito de identificação da situação funcional correspondente no novo PUCRGE;
- IV - recolher e analisar as declarações de acumulação de cargos ou empre-

gos, procedendo às diligências que considerar oportunas e liberar, para enquadramento, os servidores em situação regular;

V - elaborar e aprovar a proposta final de enquadramento a ser encaminhada ao MEC, em formulários-padrões conforme modelo constante do Anexo VI-II desta Portaria.

Os membros da comissão da universidade "A" consideraram que o servidor e o chefe imediato eram responsáveis pelas informações constantes nos formulários, pois a comissão procedeu ao enquadramento de acordo com o conteúdo dos formulários, sem a obrigação de verificar a veracidade dessas informações. Essa conduta pode ser confirmada através do seguinte depoimento:

"Partimos do princípio que as informações constantes nos formulários eram verídicas, uma vez que o tempo fixado não era suficiente para que checássemos todas as informações. Por isso, procuramos desenvolver os trabalhos em cima de dados concretos, ou seja, consideramos as atividades descritas nos formulários. Afinal, o que poderíamos fazer, por exemplo, se um servidor que fazia limpeza declarava exercer as funções de recepcionista e o chefe imediato atestava."

Convém ressaltar, ainda, que essa comissão realizou um enquadramento prévio que, segundo seus membros, serviu para que cada servidor pudesse comparar a sua situação com a situação de outros colegas. Na opinião desses membros, este processo possibilitou maior transparência dos trabalhos da comissão.

Na universidade "B", foram formadas duas comissões. Os membros da comissão do pessoal técnico-administrativo interpretaram a legislação de forma idêntica aos membros da comissão da universidade

"A". Já os membros da comissão do pessoal docente consideraram que, apesar do servidor e chefe imediato serem responsáveis pelas informações emitidas nos formulários, era responsabilidade da comissão analisar estas informações, bem como conferir a declaração de acumulação de cargos. De acordo com depoimentos dos docentes, o problema do desmembramento surgiu pelo fato de eles entenderem que os formulários deviam ser analisados e checados a fim de se verificar :

- se na descrição das atividades de cada servidor, o desvio de função alegado era ou não verdadeiro,
- se todos os servidores estavam apresentando declaração de acumulação de cargos.

Na universidade "C", os procedimentos foram, em parte, semelhantes aos adotados pela comissão de docentes da universidade "B". A opinião dos membros desta comissão é reproduzida através do seguinte depoimento:

"Partimos do princípio que o servidor e chefe imediato eram responsáveis pelas informações; entretanto, cabia à comissão aceitá-las ou não. Quando notávamos que as informações eram inverossímeis, solicitávamos a presença do servidor e chefe imediato e fazíamos uma sabatina."

As diferentes interpretações da legislação conduziram a procedimentos diversos. As comissões que atribuíram a responsabilidade das informações aos servidores e chefes imediatos, quando questionadas sobre os procedimentos adotados, apresentaram opiniões diferentes daquelas comissões que, além de considerar esta premissa, sentiram-se na obrigação de checar as informações existentes nos formulários.

Essas divergências de procedimentos detectadas nas universidades "A", "B" e "C" são explicadas por SANDER (1977), quando argumenta que as divergências de procedimentos são decorrentes da ambigüidade existente na legislação promulgada nas sociedades prismáticas, onde a lei permite uma variedade de interpretações no processo de sua implementação.

RIGGS (1966) também reforça este quadro quando comenta que a omissão de normas é acentuada no modelo prismático, pois se verifica um divórcio entre o formal e o real, entre a teoria e a prática, entre a lei e sua execução, e entre a autoridade e controle.

Já DA MATTA (1983), ao interpretar a sociedade brasileira, utiliza-se de uma análise sociológica e evidencia a dualidade do nosso sistema ao colocar, de um lado, um conjunto de relações pessoais; de outro, um sistema legal. Para tanto, esse autor considera importante focalizar os rituais, os personagens e as respectivas relações. Através dos rituais analisa a cultura, a ideologia dominante e o sistema de valores da nossa sociedade, definindo-a como relacional, ou seja, como "um sistema onde o básico, o valor fundamental, é relacionar, misturar, juntar, confundir, conciliar" (1987:117).

Na tentativa de testar os argumentos desses autores, procurou-se verificar se os procedimentos divergentes adotados pelos membros de cada comissão de enquadramento interferiram nos resultados obtidos ao término do processo de enquadramento.

4.2 . ANÁLISE DA FORÇA DE TRABALHO ANTES E APÓS O ENQUADRAMENTO

Os diversos procedimentos adotados pelas comissões interferiram nos resultados do enquadramento realizado nas três universidades, conforme se pode verificar quando se analisa a força de trabalho antes e após o enquadramento. As informações coletadas através das folhas de pagamento referentes aos meses anterior e posterior ao enquadramento são significativas. Para fins de enquadramento, as comissões das universidades "A", "B" e "C" consideraram a força de trabalho existente em 31 de março de 1987 e desenvolveram os trabalhos com base no relatório da folha de pagamento emitido em dezembro do mesmo exercício.

Os Gráficos 2, 3 e 4 mostram a configuração da força de trabalho antes da implementação da lei de Isonomia, nas três universidades em estudo.

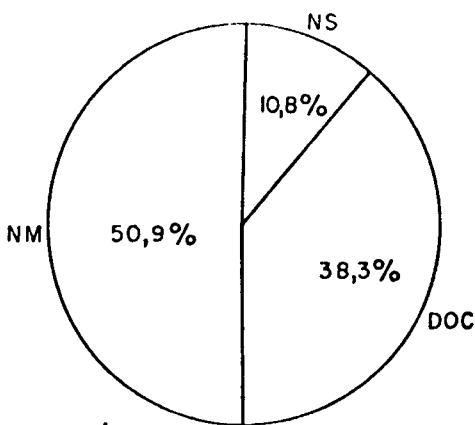


GRÁFICO 2

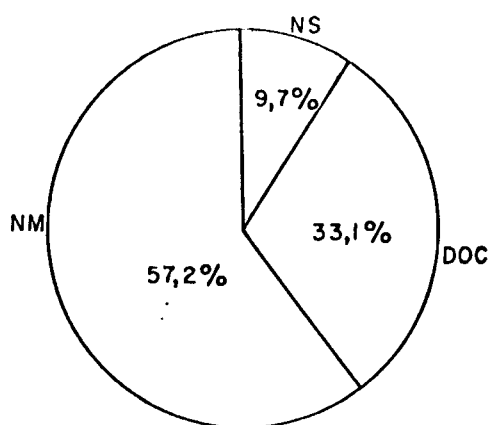


GRÁFICO 3

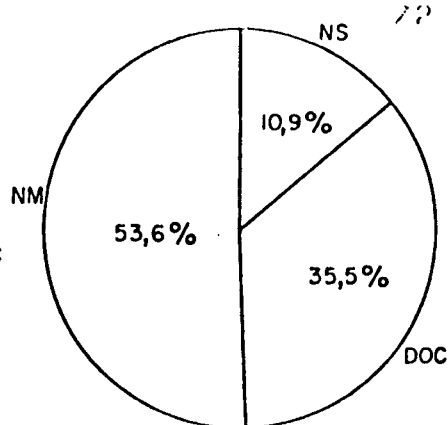


GRÁFICO 4

Legenda: NA = Nível de Apolo, NM = Nível Médio, NS = Nível Superior e DOC. = Docentes

Gráfico 2 - Distribuição da força de trabalho na universidade "A" por grupos de nível e classes de magistério antes do enquadramento.

Gráfico 3 - Distribuição da força de trabalho na universidade "B" por grupos de nível e classes de magistério antes do enquadramento.

Gráfico 4 - Distribuição da força de trabalho na universidade "C" por grupos de nível e classes de magistério antes do enquadramento.

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

Após o término do enquadramento, conforme os relatórios emitidos em abril de 1989, o quadro de pessoal das três universidades passou a ter a seguinte configuração.

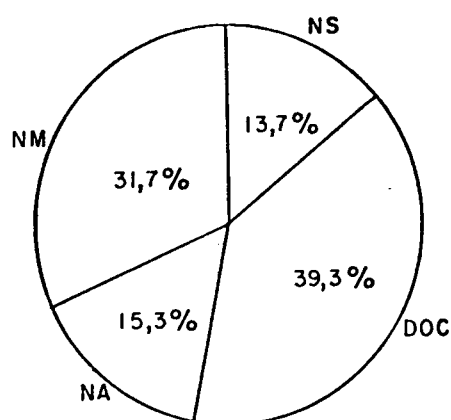


GRÁFICO 5

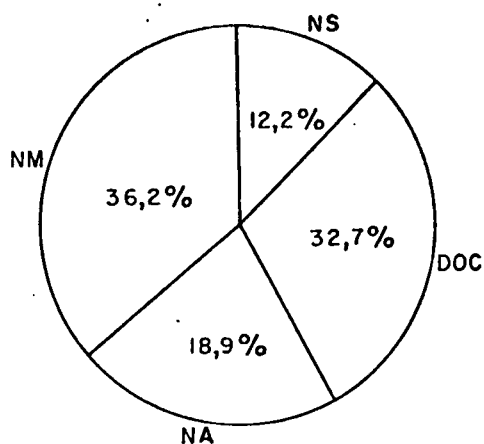


GRÁFICO 6

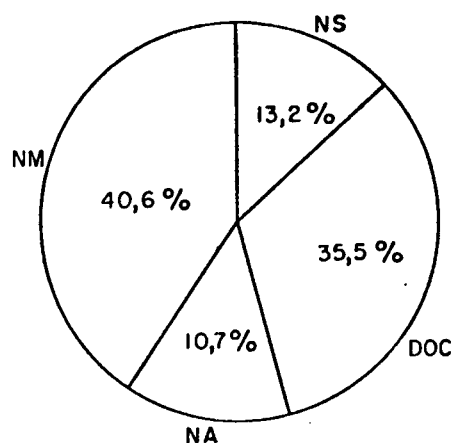


GRÁFICO 7

Legenda: NA = Nível de Apolo, NM = Nível Médio, NS = Nível Superior e DOC. = Docentes.

Gráfico 5 - Distribuição da força de trabalho na universidade "A" por grupos de nível e classes de magistério após o enquadramento.

Gráfico 6 - Distribuição da força de trabalho na universidade "B" por grupos de nível e classes de magistério após o enquadramento.

Gráfico 7 - Distribuição da força de trabalho na universidade "C" por grupos de nível e classes de magistério após o enquadramento.

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

Comparando-se a força de trabalho antes e após o enquadramento (Gráficos 2,3,4,5,6 e 7) realizado nas três instituições, observa-se que: as universidades "A", "B" e "C" tiveram uma redução nos grupos de nível médio e de apoio quando comparados com o nível médio anterior, em que os percentuais variaram de 50,9%, 57,2% e 53,6% para 47,0%, 55,10% e 51,3%, respectivamente. No grupo de nível superior, a situação foi invertida, pois este grupo mostra crescimento nas universidades "A", "B" e "C", passando de 10,8%, 9,7% e 10,9% para 13,7%, 12,2% e 13,2%, respectivamente. Em relação à classe de magistério, a universidade "A" apresenta um acréscimo, passando de 38,3% para 39,3%, a universidade "B" mostra uma redução passando de 33,1 para 32,7 e a universidade "C" mantém-se inalterada.

O novo plano de classificação de cargos em relação aos docentes (Tabela 2) manteve as mesmas classes de magistério do plano anterior.

TABELA 2 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA DO CORPO DOCENTE APÓS O ENQUADRAMENTO NAS UNIVERSIDADES (A), (B) e (C).

CLASSE DE MAGISTÉRIO	UNIVERSIDADE (A)	UNIVERSIDADE (B)	UNIVERSIDADE (C)
PROF. ENSINO	168	--	--
PROF. AUXILIAR	191	103	74
PROF. ASSISTENTE	451	428	1066
PROF. ADJUNTO	969	560	917
PROF. TITULAR	198	50	103
T O T A L	1.977	1.141	2.160

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

A classificação do corpo docente no novo plano constitui-se das classes de magistério superior (professor auxiliar, professor assistente, professor adjunto e professor titular) e de magistério de primeiro e segundo graus (professor de ensino), de professores visitantes e de professores substitutos. Estes últimos não constam da Tabela 2 por não pertencerem ao quadro de pessoal permanente das Instituições Federais de Ensino.

Já, em relação à classificação do novo Plano de Cargos para os servidores técnico-administrativos (Tabela 3), houve uma reestruturação geral em que as modificações começaram pela classificação de categorias funcionais. O grupo de nível superior, antes com dois subgrupos, passou a ter três subgrupos. O grupo de nível médio foi subdividido em grupo de nível médio e grupo de nível de apoio. O grupo de nível médio passou a ter quatro subgrupos e o de apoio foi dividido em seis subgrupos.

A classificação de cargos do pessoal técnico-administrativo no novo plano obedece à natureza das respectivas atividades. No grupo de nível de apoio, encontram-se os cargos permanentes com atividades de apoio operacional, especializado ou não. Neste grupo, a escolaridade exigida é o primeiro grau ou ainda conhecimento específico.

O grupo de nível médio compreende os cargos inerentes a atividades técnico-administrativas, para cujo exercício exige-se formação de segundo grau ou especialização ou formação de primeiro grau, com especialização ou experiência na área.

O grupo de nível superior abrange os cargos que estão ligados às atividades técnico-administrativas, com exigência de formação do terceiro grau completo ou registro no conselho competente.

TABELA 3 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA DO PESSOAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO APÓS O ENQUADRAMENTO NAS UNIVERSIDADES "A", "B" e "C".

GRUPO DE NÍVEL	SUB-GRUPO	CARGOS POR SUBGRUPO			CARGOS POR SUBGRUPO		
		FREQUÊNCIA ABSOLUTA			FREQUÊNCIA RELATIVA		
		UNIVERSIDADE			UNIVERSIDADE		
		"A"	"B"	"C"	"A"	"B"	"C"
A P O I O	1	--	--	2	--	--	0,3
	2	--	113	21	--	17,0	3,2
	3	3	23	17	0,3	3,4	2,6
	4	262	117	182	33,9	17,6	27,9
	5	5	77	105	0,6	11,6	16,1
	6	501	332	324	64,9	50,1	49,7
S U B T O T A L		771	662	651	100,0	100,0	100,0
M É D I O	1	567	491	1025	35,4	38,8	41,4
	2	35	20	69	2,1	1,5	2,7
	3	56	34	56	3,5	2,6	2,2
	4	940	720	1321	58,8	56,9	53,4
S U B T O T A L		1598	1265	2471	100,0	100,0	100,0
SUPERIOR	1	--	--	--	--	--	--
	2	--	2	--	--	0,7	--
	3	694	426	805	100,0	99,3	100,0
S U B T O T A L		694	428	805	100,0	100,0	100,0
T O T A L G E R A L		3063	2355	3927	100,0	100,0	100,0

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

A apresentação da força de trabalho das universidades "A", "B" e "C" por grupos de nível de apoio, nível médio, nível superior e por classe de magistério por si só não permite que seja feita uma análise comparativa. Estes resultados, no entanto, podem ser analisados em relação aos procedimentos adotados pelos membros das comissões no que se refere ao enquadramento.

Os membros da comissão da universidade "A" e os da comissão de técnicos administrativos da universidade "B" consideraram como verdadeiras as informações existentes nos formulários. Todavia, deixaram claro durante o processo de enquadramento que, em caso de denúncia formal, a comissão convocaria o servidor e o chefe imediato e, se necessário, fariam diligência para apurar o fato. As opiniões dos membros dessas comissões são coerentes com o seguinte depoimento:

"O plano tinha que ser executado de forma conjunta; enquadrámos a partir de informações homologadas pelas chefias. A preocupação dos membros da comissão era ajustar a força de trabalho, qual seja, combinar a nomenclatura com a atividade exercida de forma individual. Nós aceitamos como verdadeiras todas as informações, exceto na fase de publicação do enquadramento quando havia muita contradição. Aí, sim, fazíamos sindicância a fim de esclarecer as informações contraditórias."

Um procedimento básico adotado por essas comissões foi respeitar as declarações dos servidores que estivessem visadas pela chefia imediata. Um dos argumentos que os membros dessas comissões utilizaram para justificar estes procedimentos era o de:

"conhecer determinadas situações, mas desconhecer outras que estariam em

condições idênticas e passariam des-
percebidas".

Após a análise da descrição das atividades, os membros dessas comissões procuraram enquadrar o servidor no cargo de acordo com as nomenclaturas constantes no novo plano de cargos e salários. Na ausência do cargo correspondente, o servidor era enquadrado no cargo mais próximo. Os membros dessas comissões, de modo geral, afirmaram que não tinham a preocupação de verificar se determinado cargo corria o risco de desaparecer, e sim partiram do princípio de que aquelas informações constantes nos formulários representavam a força de trabalho em 31 de março de 1987.

Com relação ao enquadramento dos docentes da universidade "A", o primeiro passo foi conferir as informações dos formulários com as informações existentes nos arquivos do departamento de pessoal, a fim de acertar algumas situações pendentes desde o último enquadramento relativo à classe de magistério. Nota-se, na Tabela 4, um acréscimo relativo de docentes na classe de professor adjunto e uma redução relativa na classe de professor auxiliar.

A redução relativa na classe de professor auxiliar e o acréscimo relativo na classe de professor adjunto (Tabela 4) referem-se ao fato de que este enquadramento serviu para acertar a situação de uma parcela de docentes que não havia recebido promoção por tempo de serviço num determinado período. As progressões dos referidos docentes tiveram respaldo da legislação anterior.

TABELA 4 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA DO PESSOAL DOCENTE DA UNIVERSIDADE "A" POR CLASSE DE MAGISTÉRIO - SITUAÇÃO ANTERIOR E POSTERIOR AO ENQUADRAMENTO.

CLASSE DE MAGISTÉRIO	SITUAÇÃO ANTERIOR		SITUAÇÃO POSTERIOR	
	F R E Q U Ê N C I A		F R E Q U Ê N C I A	
	FA	FR	FA	FR
PROF. ENSINO	151	7,7	168	8,5
PROF. AUXILIAR	885	45,3	191	9,6
PROF. ASSISTENTE	523	26,8	451	22,8
PROF. ADJUNTO	199	10,2	969	49,0
PROF. TITULAR	196	10,0	198	10,1
T O T A L	1954	100,0	1977	100,0

Fonte: Relatórios emitidos pelo departamento de pessoal da universidade de "A".

No que concerne ao regime de trabalho, observou-se que a comissão da universidade "A" procurou averiguar alguns casos de docentes que haviam declarado dedicação exclusiva já que se constatava, através de informações veiculadas na imprensa local, que muitos deles possuíam vínculos também com outros órgãos. Nesses casos, a comissão anexou ao formulário a declaração do órgão com o qual o docente mantinha vínculo para, posteriormente, encaminhá-lo a uma subcomissão designada para resolver assuntos dessa natureza junto aos órgãos superiores da instituição. Em relação aos docentes afastados das atividades acadêmicas e em exercício de atividades administrativas, a solução ficou a cargo da Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD.

Já os membros da comissão de docentes da universidade "B" confrontaram a descrição das atividades e a declaração de acumulação de cargos com as informações existentes nos planos departamentais. Em

caso de suspeita de irregularidades, eram convocados o docente e o chefe do departamento para esclarecimentos. Quando necessário, eram formulados processos para baixar em diligência, via comissão de inquérito administrativo.

No decorrer do processo de enquadramento na universidade "B", a comissão de docentes encaminhou ao Conselho Universitário uma relação nominal de docentes que não exerciam atividades acadêmicas, com sugestões para que estes fossem enquadrados como servidores técnico-administrativos. De acordo com a interpretação dos membros da comissão, os referidos servidores estavam em desvio de função. Os procedimentos adotados pela comissão de enquadramento são evidenciados no seguinte depoimento:

"Todos os docentes que não exercessem atividades acadêmicas, exceto os amparados por lei, deveriam ser enquadrados como funcionários conforme possibilita a legislação. Todavia, quando essa decisão chegou ao conhecimento da comunidade, houve um certo tumulto. Para resolver este impasse, o assunto foi encaminhado ao conselho superior da instituição com a solicitação para que este se posicionasse diante do fato. O conselho superior assumiu o enquadramento desses docentes e, ao mesmo tempo, fixou um prazo de 120 dias para resolver a situação."

Observa-se, na Tabela 5, que houve na universidade "B", ao se comparar a situação da força de trabalho anterior e posterior, uma redução de docentes nas classes de magistério de professor auxiliar e professor assistente. Isto pode ser justificado pelas medidas aprovadas pelo Conselho Universitário no transcorrer do processo de enquadramento dessa universidade.

TABELA 5 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA DO PESSOAL DOCENTE DA UNIVERSIDADE "B" POR CLASSE DE MAGISTÉRIO - SITUAÇÃO ANTERIOR E POSTERIOR AO ENQUADRAMENTO.

CLASSE DE MAGISTÉRIO	SITUAÇÃO ANTERIOR		SITUAÇÃO POSTERIOR	
	F R E Q U Ê N C I A		F R E Q U Ê N C I A	
	FA	FR	FA	FR
PROF. AUXILIAR	118	10,1	103	9,0
PROF. ASSISTENTE	437	37,5	428	37,5
PROF. ADJUNTO	556	47,8	560	49,1
PROF. TITULAR	53	4,6	50	4,4
T O T A L	1.164	100,00	1.141	100,0

Fonte: Relatórios emitidos pelo departamento de pessoal da universidade de "B".

Os membros da comissão da universidade "C" consideraram como reais as informações constantes nos formulários. De acordo com depoimentos, a análise transcorreu de forma tranqüila, pois a maioria dos membros da comissão conhecia as atividades desenvolvidas em grande parte dos setores da universidade. De acordo com depoimentos de um dos membros:

"As informações a princípio eram de responsabilidade do servidor e do chefe imediato, considerando-se que o chefe imediato seria quem melhor poderia conhecer e aquilatar a esporadicidade ou habitualidade no desempenho das atividades. Entretanto, quando as informações não eram óbvias, convocava-se servidor e chefe imediato para prestarem depoimentos. Caso a dúvida permanecesse, solicitava-se a presença de um especialista da área".

Em relação aos docentes dessa universidade, a comissão fez uma transposição, pois não houve alteração de regime de trabalho nem de classe de magistério. Quanto à titulação e acumulação de cargos,

segundo depolmentos, também já estavam regularizados, uma vez que a Comissão Permanente de Pessoal Docente já desenvolvia este trabalho. Conforme se pode verificar, a Tabela 6 não apresenta alterações numéricas quando se comparam as situações anterior e posterior ao enquadramento.

TABELA 6 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA DO PESSOAL DOCENTE DA UNIVERSIDADE "C" POR CLASSE DE MAGISTÉRIO - SITUAÇÃO ANTERIOR E POSTERIOR AO ENQUADRAMENTO.

CLASSE DE MAGISTÉRIO	SITUAÇÃO ANTERIOR		SITUAÇÃO POSTERIOR	
	F R E Q U Ê N C I A		F R E Q U Ê N C I A	
	FA	FR	FA	FR
PROF. AUXILIAR	74	3,4	74	3,4
PROF. ASSISTENTE	1066	49,3	1066	49,3
PROF. ADJUNTO	917	42,5	917	41,5
PROF. TITULAR	103	4,8	103	4,8
T O T A L	2.160	100,0	2.160	100,00

Fonte: Relatórios emitidos pelo departamento de pessoal da universidade de "C".

O enquadramento dos docentes transcorreu sem maiores problemas uma vez que envolveu uma única categoria funcional. Além disso, permaneceram as mesmas classes de magistério. Este fato não aconteceu com o enquadramento do pessoal técnico-administrativo, pois o novo plano de cargos e salários provocou uma reestruturação completa, havendo desmembramento e criação de novos cargos, em cumprimento ao Decreto número 94.664, de 23 de Julho de 1987, onde diz, no Artigo 51, parágrafo segundo:

"A transposição e a transformação pa-

ra o Plano Único dos cargos e empregos permanentes integrantes dos grupos técnico-administrativos obedecerá aos seguintes critérios:

[...]

e) os atuais cargos e empregos, que abrangem mais de uma categoria profissional, deverão ser transformados, desdobrando-se em cargos ou empregos identificados com as atribuições.

Observa-se, no entanto, que as comissões das universidades em estudo, ao implementarem o plano, utilizaram-se de algumas informações subjetivas para proceder à classificação dos cargos, os quais podem ter interferido no resultado do enquadramento. LOPES (1985) adverte que:

"[...] a grande maioria dos motivos de reclamações que a classificação suscita são criados pelos chamados cargos mistos ou fronteirizos, os quais, especialmente diante das carreiras sucessivas (por exemplo, estatístico-auxiliar e estatístico [...]), apresentam feição às vezes embaraçosa" (p.52).

Os fortes indícios de desvios de função observados através de comparações entre a distribuição da força de trabalho do pessoal técnico-administrativo, nas três universidades, muito provavelmente sejam decorrentes de procedimentos divergentes, adotados pelos membros das comissões, e de algumas informações subjetivas durante a fase de preenchimento dos formulários.

Com o objetivo de verificar a existência destes desvios de função, procurou-se analisar a descrição de alguns cargos pertencentes aos grupos de nível de apoio (atendente de enfermagem, auxiliar de saúde, servente de limpeza, recepcionista, contínuo e telefonista), de nível médio (auxiliar de enfermagem e assistente em administração) e

de nível superior (técnico em assuntos educacionais, secretário executivo, assistente jurídico e procurador). A análise se restringiu a esses cargos pelo fato de se terem constatado, "a priori", possíveis desvios de função.

A Tabela 7 mostra a evolução de três dos cargos que integram o novo plano de cargos nas universidades "A", "B" e "C". Vale ressaltar, no entanto, que muitos fatores podem ter contribuído para alterar a estrutura de um dos planos, como, por exemplo, as características regionais, nível de renda da população e universidades com tamanhos diferentes.

TABELA 7 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA NAS UNIVERSIDADES "A", "B" e "C" DOS CARGOS DE ATENDENTE DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE SAÚDE E AUXILIAR DE ENFERMAGEM.

UNIVERSIDADE			GRUPO	IFA - SERV./		IFA - SERV./	IFR - CARGO/
"A"	"B"	"C"	NÍVEL	GR. NÍVEL	C A R G O	/ CARGO	GRUPO NÍVEL
"A"			APOIO	771	ATEN.ENFERM.	---	---
	"B"		"	662	" "	36	5,1
		"C"	"	651	" "	89	13,6
"A"			"	1598	AUX.SAÚDE	71	4,4
	"B"		"	1265	" "	---	---
		"C"	"	2471	" "	2	0,08
"A"			MÉDIO	1598	AUX.ENFERM.	28	1,7
	"B"		"	1265	" "	180	14,2
		"C"	"	2471	" "	250	10,11

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

Na descrição do cargo de atendente de enfermagem, consta o atendimento a pacientes hospitalizados, dispensando-lhes cuidados simples de enfermagem, sob orientação e supervisão do enfermeiro. Em relação a este cargo, o plano contém uma observação sobre sua extinção de acordo com a Lei número 7.498, de 25 de Junho de 1986.

O cargo de auxiliar de saúde indica, em sua descrição, colaborar em programas de atenção primária à saúde, trabalhando com a comunidade no sentido de detectar possíveis problemas que possam estar interferindo na saúde da população, participando no planejamento do trabalho de acordo com cada realidade, visando encontrar formas alternativas para solução dos problemas. A exigência de escolaridade, para concorrer ao cargo, é o primeiro grau completo, conhecimentos específicos ou experiência mínima de 12 meses.

Consta, na descrição do cargo de auxiliar de enfermagem, entre as atividades típicas, atender as necessidades dos enfermos, atuando sob supervisão do enfermeiro ou do médico, bem como realizar outras tarefas junto às unidades especiais hospitalares, tais como: centro cirúrgico, central de material, centro obstétrico, berçário, UTI entre outras. Este cargo, no novo plano, tem como requisitos a exigência de primeiro grau completo ou experiência de 06 meses. O Conselho Regional de Enfermagem - COREN exige, no entanto, formação específica e registro no órgão, e mantém rigorosa fiscalização sobre a atuação desses profissionais.

Com a finalidade de verificar a distribuição destes cargos nas universidades em estudo, procura-se demonstrar a localização por setor, conforme mostra a Tabela 8.

TABELA 8 - DISTRIBUIÇÃO DOS CARGOS DE ATENDENTE DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE ENFERMAGEM E AUXILIAR DE SAÚDE POR SETOR NAS UNIVERSIDADES "A", "B" e "C".

S E T O R	UNIV.		ATENDENTE DE ENFERMAGEM		AUXILIAR DE ENFERMAGEM		AUXILIAR DE SAÚDE	
	A	B	FA	FR	FA	FR	FA	FR
CENTRO DE CIÊNCIAS DA SAÚDE	A		--	--	1	3,5	--	--
	B		--	--	--	--	--	--
	C		6	6,7	2	0,8	1	50,0
CENTRO DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTOS	A		--	--	--	--	--	--
	B		--	--	1	0,5	--	--
	C		--	--	--	--	--	--
DEPARTAMENTO DE PESSOAL	A		--	--	--	--	--	--
	B		--	--	--	--	--	--
	C		--	--	1	0,4	1	--
HOSPITAL UNIVERSITÁRIO	A		--	--	27	96,4	71	100,0
	B		36	100,0	177	98,3	--	--
	C		82	92,1	239	95,6	--	--
PRÓ-REITORIA DE ASSUNTOS COMUNITÁRIOS	A		--	--	--	--	--	--
	B		--	--	2	1,1	--	--
	C		1	--	1	0,4	--	--
SEM SETOR	A		--	--	--	--	--	--
	B		--	--	--	--	--	--
	C		--	--	7	2,8	--	--
T O T A L	A		--	--	28	100,0	71	100,0
	B		36	100,0	180	100,0	--	--
	C		89	100,0	250	100,0	2	100,0

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

A concentração dos três cargos (Tabela 8) nos hospitais universitários demonstra coerência entre a localização e as descrições dos cargos. No momento em que se analisa a distribuição destes cargos nos três hospitais, verifica-se uma situação interessante.

O hospital universitário da universidade "A" funciona com 96,4% dos auxiliares de enfermagem e 100,0% dos auxiliares de saúde, e sem atendentes de enfermagem. Já nas universidades "B" e "C", este setor opera com 100,0% e 92,1% dos cargos de atendente de enfermagem e 95,6% e 98,3% de auxiliar de enfermagem, respectivamente, e sem auxiliar de saúde.

A possibilidade da existência de desvio de função no hospital universitário da universidade "A", após o enquadramento, é bastante acentuada em relação ao cargo de auxiliar de saúde. A suspeita aumenta ainda mais quando se constata que o hospital universitário da universidade "A" possui um quadro de pessoal com 768 funcionários, sendo 266 do grupo nível superior, 369 do grupo nível médio e 133 do grupo nível de apoio.

Com este quadro de recursos humanos, é pouco provável que 27 auxiliares de enfermagem (Tabela 8) consigam suprir a demanda de serviços do hospital universitário, em decorrência de seu funcionamento ininterrupto. Neste caso, possivelmente os 71 ocupantes do cargo de auxiliar de saúde estejam desempenhando atividades relativas ao cargo de auxiliar de enfermagem.

Vale ressaltar que um dos pontos que contribuíram para a existência de desvio de função no cargo auxiliar de saúde, no hospital universitário da universidade "A", seja decorrente do cartorialismo que protege as profissões regulamentadas, como é o caso do cargo de auxiliar de enfermagem. Possivelmente os 71 ocupantes do cargo de au-

xiliar de saúde ocupariam o cargo de auxiliar de enfermagem se tivessem certificado deste curso ou fossem registrados no Conselho Regional de Enfermagem - COREN.

A presença do cartorialismo detectado durante a implementação da lei de isonomia salarial faz parte dos itens relacionados no subtítulo "os princípios da nova política" (BRASIL, 1985 :8).

No processo de enquadramento, questionou-se, ainda, a inclusão do cargo de atendente de enfermagem (Tabela 7), que se concentra no hospital universitário das universidades "B" e "C", uma vez que este cargo se encontrava em fase de extinção antes mesmo da publicação do plano.

Pelas observações precedentes, no que se refere aos cargos de auxiliar de saúde, atendente e auxiliar de enfermagem, nota-se que os desvios de função são decorrentes principalmente de normas constantes nos estatutos das profissões regulamentadas.

A Tabela 9 apresenta uma relação entre os cargos de contínuo, recepcionista e servente de limpeza. O percentual da soma dos três cargos, em relação ao total do nível de apoio, é de 39,1% na universidade "A", 34,8% na universidade "B" e 39,1% na universidade "C".

Pela análise da Tabela 9, nota-se um equilíbrio no somatório desses três cargos em relação ao total do nível de apoio de cada universidade. Esses cargos, no entanto, quando analisados individualmente, mostram um certo desequilíbrio. Na universidade "A", após o enquadramento não consta o cargo de servente de limpeza, e, nas universidades "B" e "C", este cargo aparece com um percentual de 17,0% e 3,2%, respectivamente, em relação ao total do nível de apoio.

TABELA 9 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA NAS UNIVERSIDADES "A", "B" e "C" DOS CARGOS DE SERVENTE DE LIMPEZA, RECEPCIONISTA E CONTÍNUO.

UNIVERSIDADE	GRUPO	FA - SERV./		FA - SERV./	FR - CARGO/
"A" "B" "C"	NÍVEL	GR. NÍVEL	C A R G O	/ CARGO	GRUPO NÍVEL
"A"		APOIO	771	SERV.LIMPEZA	---
"B"	"	662	" "	113	17,0
"C"	"	651	" "	21	3,2
"A"	"	771	RECEPCIONISTA	88	11,4
"B"	"	662	" "	58	8,7
"C"	"	651	" "	159	24,4
"A"	"	771	CONTÍNUO	214	27,7
"B"	"	662	" "	60	9,0
"C"	"	651	" "	75	11,5

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

Verifica-se, ainda, que o percentual do cargo de contínuo, em relação ao total do grupo de nível de apoio, é maior na universidade "A", enquanto que, na universidade "C", o maior percentual aparece no cargo de recepcionista. Já a universidade "B" apresenta um certo equilíbrio entre esses cargos, sendo que o maior percentual aparece no cargo de servente de limpeza, seguido dos cargos de recepcionista e contínuo.

Para uma melhor análise do comportamento dos três cargos, torna-se necessário conhecer sua descrição. Compete ao servente de limpeza: executar trabalhos de limpeza em geral em edifícios e outros locais, para manutenção das condições de higiene e conservação do ambiente, coletando o lixo. Este cargo não tem requisitos em relação à escolaridade.

Consta, na descrição do cargo de recepcionista: recepcionar membros da comunidade e visitantes, procurando identificá-los, averiguando suas pretensões para prestar-lhes informações ou encaminhá-los à pessoa ou setores procurados. A escolaridade exigida para os ocupantes deste cargo é o primeiro grau completo.

As principais atribuições do cargo de contínuo incluem a execução de trabalhos de coleta e de entrega de documentos e outros, para atender às solicitações e necessidades administrativas da unidade. Para ocupar este cargo é necessário o primeiro grau incompleto.

Após analisar a descrição desses cargos e considerar que, nas universidades em estudo, os serviços de limpeza são executados pelos próprios servidores, admite-se o desvio de função. O fato de o cargo de servente de limpeza não constar do plano de cargos da universidade "A" não quer dizer que o desvio existe somente em relação a este cargo, uma vez que os servidores que desempenham estas atividades são ocupantes de outros cargos, ampliando, assim, os desvios de função para outras categorias funcionais.

Outro cargo que também caracteriza desvio de função é o de telefonista (Tabela 10). Consta, na descrição deste cargo, manipular equipamentos telefônicos, estabelecendo comunicações internas e externas. A escolaridade exigida é o primeiro grau incompleto, até a quarta série, ou experiência de 12 meses.

TABELA 10 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA NAS UNIVERSIDADES "A", "B" e "C" DO CARGO DE TELEFONISTA.

UNIVERSIDADE	GRUPO	FA - SERV./		FA - SERV.	FR - CARGO/	
"A" "B" "C"	NÍVEL	GR. NÍVEL	C A R G O	/ CARGO	GRUPO NÍVEL	
"A"		APOIO	771	TELEFONISTA	21	2,7
	"B"		662	" "	1	0,1
	"C"		651	" "	23	3,5

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

Considerando-se as atribuições do cargo de telefonista, bem como a Jornada de trabalho de no máximo 6:00 horas, parece incongruente que apenas uma telefonista consiga atender às necessidades da universidade "B". Essa situação parece mostrar o desvio de função (Tabela 10), pois deve haver servidores desempenhando atividades de telefonista, mas foram enquadrados em outros cargos.

O baixo número de servidores em um cargo pode representar desvio de função, assim como a concentração de servidores no cargo também pode indicar disfunção do cargo. Por exemplo, na Tabela 11 tem-se uma situação que demonstra essa possibilidade.

TABELA 11 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA NAS UNIVERSIDADES "A", "B" e "C" DO CARGO DE ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO

UNIVERSIDADE	GRUPO	FA - SERV./		FA - SERV.	FR - CARGO/	
"A" "B" "C"	NÍVEL	GR. NÍVEL	C A R G O	/ CARGO	GRUPO NÍVEL	
"A"		MÉDIO	1598	ASSIST.ADM.	653	40,8
	"B"	"	1265	" "	508	40,1
	"C"	"	2471	" "	799	32,3

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

Nas três universidades, a possibilidade de desvios de função caracteriza-se pelo expressivo número de servidores no cargo de assistente em administração. Estes percentuais, quando comparados ao total do grupo de nível médio, reforçam ainda mais a existência de desvios de função no cargo de assistente em administração.

Pode-se admitir que a concentração de servidores neste cargo decorra da amplitude na descrição de suas principais atividades, uma vez que consta, entre as suas atribuições, planejar, orientar e executar atividades pertinentes à administração e seus vários segmentos, dando suporte administrativo e técnico à chefia da unidade, e mesmo a promoção de contatos com os diversos setores da entidade e terceiros. Quanto à escolaridade, exige-se conclusão do segundo grau ou especialização.

No que diz respeito ao grupo de nível superior, observa-se, na Tabela 12, que ocorrem diferenças acentuadas, quando se comparam os percentuais obtidos para cada cargo relacionado.

TABELA 12 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA NAS UNIVERSIDADES "A", "B" E "C" DOS CARGOS DE TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS E SECRETÁRIO EXECUTIVO.

UNIVERSIDADE			GRUPO	FA - SERV. /	C A R G O	FA - SERV. /	FR - CARGO /
"A"	"B"	"C"	NÍVEL	GR. NÍVEL		CARGO	GRUPO NÍVEL
"A"			SUPER.	694	TÉC. ASS. EDUC.	145	20,8
	"B"		"	428	" "	41	9,5
		"C"	"	805	" "	56	6,9
"A"			"	694	SECRE. EXECUT.	3	0,4
	"B"		"	428	" "	13	3,0
		"C"	"	805	" "	28	3,4

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

No nível superior, a exigência de escolaridade é um requisito básico. Observa-se, no entanto, que apenas este requisito não é suficiente para se descartar a possibilidade de desvio de função. Existem situações em que o desvio é tão evidente que é desnecessária uma análise criteriosa, pois, em alguns casos, para se caracterizar o desvio de função, é suficiente relacionar o cargo com o setor de lotação, e verificar as atividades desenvolvidas na respectiva unidade de trabalho. Tal justificativa, em relação aos cargos de técnico em assuntos educacionais e secretário executivo, encontra respaldo na própria descrição de suas atividades.

Compete ao secretário executivo, de acordo com a descrição do cargo, planejar e coordenar serviços de secretaria. Um dos requisitos básicos para o exercício do cargo é ter curso superior completo ou registro no conselho da categoria.

Na descrição do cargo de técnico em assuntos educacionais consta: coordenar as atividades de ensino, planejamento, orientação, supervisionando e avaliando estas atividades, para assegurar a regularidade do desenvolvimento do processo educativo. Para o exercício deste cargo, é necessário curso superior completo na área de educação ou registro no órgão competente.

Apesar da existência do cargo de secretário executivo nas universidades "A" e "B", o cargo de técnico em assuntos educacionais (Tabela 12) aparece em quase todas as secretarias de centros e departamentos. Este cargo, na universidade "A", representa 20,9% do grupo de nível superior, enquanto que o cargo de secretário executivo aparece com apenas 0,4% do total do mesmo grupo, ou seja, para 145 técnicos em assuntos educacionais, existem somente 3 secretários executivos. Caracterizou-se, novamente, a probabilidade de desvio de função.

Outros dois cargos que também mostram uma evolução distinta nas três universidades são os cargos de procurador e assistente Jurídico, relacionados na Tabela 13.

TABELA 13 - DISTRIBUIÇÃO DE FREQUÊNCIA NAS UNIVERSIDADES "A", "B" E "C" DOS CARGOS DE ASSISTENTE JURÍDICO E PROCURADOR.

UNIVERSIDADE			GRUPO	FA - SERV. /		FA - SERV. /	FR - CARGO /
"A"	"B"	"C"	NÍVEL	GR. NÍVEL	C A R G O	/ CARGO	GRUPO NÍVEL
"A"			"	694	ASSIST. JURÍD.	27	3,8
	"B"		"	428	" "	17	3,9
		"C"	"	805	" "	3	0,3
"A"			"	694	PROCURADOR	6	0,86
	"B"		"	428	" "	4	0,93
		"C"	"	805	" "	--	---

Fonte: Relatórios emitidos pelos departamentos de pessoal das universidades "A", "B" e "C".

Compete ao procurador representar a universidade, atuando perante qualquer Juízo ou tribunal e assistindo periodicamente aos órgãos da universidade, para defender os interesses da entidade. Este cargo somente pode ser ocupado por bacharel em direito com registro no conselho competente.

Em relação ao cargo de assistente Jurídico, constam de sua descrição efetuar atividades de assistência Jurídica, envolvendo a emissão de pareceres, dirimindo dúvidas de interpretação em assuntos que envolvem a aplicação de leis e regulamentos a situações diversificadas que apresentam aspectos conflitantes em face da orientação normativa vigente. A escolaridade exigida é a mesma do cargo anterior.

Estes dois cargos relacionados na Tabela 13 apresentam, nas universidades "A" e "B", um percentual semelhante em relação ao total do nível superior de cada instituição. Na universidade "C" observa-se uma evolução diferente, pois não consta de seu plano o cargo de procurador. Em relação ao cargo de assistente Jurídico, verifica-se um percentual bem menor do que o existente nas outras duas universidades.

Em algumas situações, as diferenças em relação à distribuição dos cargos que compõem o Plano de Cargos e Salários podem ser explicadas pelas peculiaridades de ordem estrutural que interferem diretamente na formação do quadro de pessoal. Por exemplo, observou-se, nessa análise, que o cargo de regente só aparece na instituição que possui grupos instrumentais ou vocais. Entretanto, admite-se a dificuldade de se mostrar desvios de função por razões como as levantadas no depoimento de um dos membros da comissão da universidade "B", pois:

"atribui parte dos desvios de função, ao fato, por exemplo, de que alguns servidores que desempenhavam determinadas funções, ao preencherem o formulário, informaram, na descrição de atividades, que desempenhavam outras funções. Como questionar se quem gerenciava esse serviço não éramos nós, era o chefe imediato. Era questão de incompetência da gente porque, a nível de Justiça e comissão de Inquérito, o chefe poderia questionar: vocês conhecem, mas eu trabalho com ele. Era uma questão de consciência que a gente não tinha como resolver".

Um outro aspecto que deve ser levado em consideração diz respeito ao rigor ou à benevolência do chefe imediato ao atestar as atividades desenvolvidas pelos subordinados.

Os membros das comissões das universidades "A" e "B" consideraram que a interferência do rigor ou da benevolência após as publicações dos resultados dos enquadramentos tenha sido quase neutralizada através de comparações feitas pelos próprios servidores que, ao se sentirem prejudicados em relação a outros colegas, procuravam os membros da comissão para esclarecimento.

Nos depoimentos dos membros destas duas comissões, percebe-se que, durante a fase de recursos, eles procuraram não fazer comparações entre servidores e, sim, procuraram analisar cada situação individualmente. Em algumas situações de descontentamento por comparação, os próprios membros das comissões sugeriam que o interessado recorresse através de denúncia formal.

O rigor ou a benevolência, na opinião de membros da comissão da universidade "C", foram corrigidos durante a fase de análise dos formulários, pois procurou-se investigar todos os casos duvidosos antes da publicação dos resultados, embora considerassem que:

"a questão de ser mais benevolente ou rigoroso é extremamente difícil de se medir, pois torna-se necessário considerar o problema de interpretação das regras, tanto de um setor para outro como de uma instituição para outra".

Apesar de os membros dessas comissões não indicarem o rigor ou a benevolência como possíveis fatores que possam ter interferido nos resultados do enquadramento, observa-se a presença desses e de outros fatores, tais como: o nepotismo, o Jeltinho, o "você sabe com quem está falando?", e o populismo, quando da análise da distribuição dos servidores nos cargos. O percentual de servidores distribuídos nos cargos pertencentes ao último subgrupo dos grupos de nível de apoio,

nível médio e nível superior corresponde, na universidade "A", 64,9%, 58,8% e 100%, respectivamente; na universidade "B", a 50,1%, 56,9% e 99,3%, respectivamente, e, na universidade "C", a 49,7%, 53,4% e 100,0%, respectivamente, em relação ao total dos servidores de cada grupo e por universidade.

A predominância de lotação dos servidores no último subgrupo de cada grupo de nível (Tabela 3), nas três universidades, bem como a concentração de servidores no grupo de nível médio quando comparada ao grupo de nível de apoio (Gráficos 5, 6 e 7), não pode ser justificada somente pelo tempo de serviço dos servidores, uma vez que os desvios de função foram caracterizados através das projeções de alguns cargos relacionados nas Tabelas 7, 9, 10, 11, 12, e 13, após o término do enquadramento.

A fase seguinte, conforme determina o artigo 49 da portaria 475, de 27 de agosto de 1987, previa que "as propostas de enquadramento serão analisadas, no MEC, pelas secretarias-fins correspondentes, conjuntamente com o Departamento de Pessoal, e submetidas à aprovação do Ministro da Educação para expedição da competente portaria de enquadramento".

Em relação ao cumprimento deste artigo, observa-se que os representantes das comissões das três universidades junto ao MEC deixaram transparecer, durante as entrevistas, certo descaso por parte dos técnicos do MEC.

"Durante o período que estive no MEC, não houve questionamento sobre como tinha sido o processo de enquadramento em si. Os técnicos se limitaram, apenas, a processar o material e contornar os problemas operacionais."

Em relação à atuação dos técnicos do MEC encarregados da análise e recebimento do enquadramento, constata-se que o formalismo também se fez presente neste órgão, quando da análise do enquadramento das três universidades objeto desta pesquisa, pois, conforme depoi-

mento supracitado, os técnicos do MEC não agiram como representantes de um órgão fiscalizador, uma vez que a responsabilidade pelos resultados do enquadramento foi atribuída às universidades.

A confirmação da presença do formalismo, tanto nas instituições como nos órgãos superiores de controle, reafirma os argumentos de vários estudiosos do assunto, ressaltados na fundamentação teórica.

A posição dos membros das comissões também foi formalística, pois, apesar das indicações de desvio de função, os membros entrevistados afirmaram, por unanimidade, que as comissões eram soberanas, não recebendo interferência de ordem interna ou externa à comunidade universitária. Entretanto, alegaram não ter opção de escolha, pois, segundo depoimento de um dos membros da comissão de servidores técnico-administrativos da universidade "B",

- x "a comissão só tinha conhecimento de casos de desvios de função através de denúncias anônimas e informais. Ninguém quis formalizar essas denúncias anônimas. Os membros da comissão ficaram impossibilitados de agir, uma vez que desenvolveram os seus trabalhos com base nos documentos que ainda hoje estão mantidos em arquivos, a fim de esclarecer dúvidas e também para respaldar os trabalhos desenvolvidos pela comissão."

As comissões, mesmo sendo soberanas, não demonstraram preocupação em controlar os fatores que contribuíram para acentuar as incidências de desvios de função, mas se preocuparam em manter a documentação em ordem a fim de se respaldarem em caso de inspeção feita por órgãos superiores.

4.3 . A INTERFERÊNCIA DOS FATORES NEPOTISMO, JEITINHO, "VOCÊ SABE COM QUEM ESTÁ FALANDO?" E POPULISMO NO PROCESSO DE ENQUADRAMENTO

De acordo com os argumentos descritos na fundamentação teórico-empírica, já era de se esperar, neste estudo do enquadramento do pessoal docente e técnico-administrativo, a identificação de evidências de características funcionais da sociedade prismática relacionadas com o formalismo, entre as quais a heterogeneidade e a superposição.

O caráter formal das comissões foi um dos pontos levantados pelos integrantes das comissões nas três universidades, apesar de admitirem o assédio dos servidores de modo informal. Os servidores procuravam a comissão na tentativa de obter vantagens pessoais, pois segundo depoimento:

"Constantemente éramos abordados com a seguinte solicitação: por favor dê uma olhadinha com carinho no meu caso, lembre-se da nossa amizade. Mas, nós sempre respondíamos: vamos respeitar as informações do formulário, é uma questão de justiça, estamos fazendo um trabalho sério."

Esse depoimento reforça os argumentos ressaltados por diversos estudiosos do assunto em questão, dentre eles, DA MATTA (1989), RAMOS (1983) e RIGGS (1968).

Para DA MATTA (1989), o nepotismo, tão praticado na nossa sociedade, reflete principalmente questões culturais, uma vez que, no Brasil, os sistemas de caráter universal são permeados de relações pessoais. Segundo o autor, a circularidade entre o pessoal e o impes-

soal fica evidenciada, através das relações entre essas duas vertentes do sistema social brasileiro. Tem-se, ao mesmo tempo, a lei universal implacável contra o nepotismo, e a prática de uma política clientelista favorecida pela nossa tradição jurídica centralizadora, que facilita a adoção do nepotismo de forma generalizada.

A prática de uma política clientelista pode ser observada em várias fases do processo de enquadramento, tendo início com o preenchimento da descrição das atividades. Esse fato é real, pois, dependendo do chefe, o servidor tinha a liberdade de preencher o formulário da maneira que achasse mais vantajosa. Veja-se o depoimento ilustrativo:

"No caso do nível superior, por exemplo, a gente sabe que existiram chefes que atribuíram determinadas atividades a certos servidores no sentido de beneficiá-los, mas isto não foi específico do nível superior, foi geral. Existiram também servidores de nível mais baixo que exerceram pressão junto aos chefes imediatos a fim de serem enquadrados em cargos mais elevados, como por exemplo, um servente pedir para ser enquadrado como contínuo."

De certa forma, este depoimento reforça os argumentos de DAMATTA (1983) quando comenta que, em sociedades tradicionais, a composição indivíduo/pessoa torna-se bastante diferenciada. São consideradas pessoas somente aquelas que são parentes e protegidas do líder. Nessas, o pessoalismo se sobrepõe ao individualismo, uma vez que as pessoas, através de determinações do dirigente, recebem todo tipo de concessões, ficando a obrigatoriedade do cumprimento das leis restrita aos indivíduos.

Para este autor, na sociedade brasileira, a predominância do pessoalismo pode ser evidenciada através da interferência dos fatores nepotismo, leitinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo.

Estes argumentos podem ser comprovados através do seguinte depoimento:

"Temos, por exemplo, o caso de um datilógrafo que foi enquadrado como assistente em administração. Este servidor deixou de ser datilógrafo e não assumiu as atribuições correspondentes ao cargo de assistente em administração. Para o servidor foi muito bom, mas para a instituição, o desvio de função foi acentuado."

Fica evidente, nesse depoimento, a importância atribuída à pessoa. O servidor, mesmo não desenvolvendo atribuições de determinado cargo, foi readaptado no cargo do mesmo grupo de nível em subgrupo superior ao cargo anteriormente ocupado. Tomando-se por base o processo de enquadramento, constata-se que em várias ocasiões a pessoa se sobrepõe ao indivíduo.

DA MATTA (1987) ressalta ainda o componente familístico dentro do mundo coletivo, confirmando a presença do populismo. De acordo com um dos entrevistados:

"Todas as vezes que havia oportunidade de beneficiar os servidores, nós o fazíamos, mas sem particularismos. De forma geral, procurava-se não abrir precedentes."

Nestas situações, visualiza-se o formalismo que, de acordo com RIGGS (1964), "corresponde ao grau de discrepância entre o prescritivo e o descritivo, entre o poder formal e o poder efetivo, entre a impressão que nos é dada pela constituição, pelas leis e regulamen-

tos, organogramas e estatísticas, e os fatos e práticas reais do governo e da sociedade" (p.123).

Pode-se observar, a partir da análise destes depoimentos, que durante o processo de enquadramento constatou-se, além dos aspectos de caráter impessoal, influência a nível de relações pessoais. Esta influência pode ser verificada através do depoimento de um dos membros da comissão da universidade "B", quando afirma:

"Recebemos muitos pedidos de servidores para estudar a situação com carinho, mas a comissão só fazia o que a lei permitia. Fui apelidado pelos outros membros da comissão de "coração grande" por procurar ajudar a todos, mas não ajudel a ninguém. Eu sempre fazia o que a lei determinava, sem proteger ninguém. Procurava conceder o máximo que a lei permitia, não aplicando o rigor, mas concedendo sempre os benefícios da lei."

O "você sabe com quem está falando?", segundo DA MATTA (1983), não é exclusivo de uma determinada categoria ou segmento social. É um instrumento utilizado nas sociedades, onde as relações pessoais são entremeadas por altas taxas de moralidade. Nessas sociedades, a expressão passa a ser uma função da dimensão hierarquizadora e da patronagem que permeia as relações diferenciais. O resultado de sua utilização será o estabelecimento de elos personalizados em atividades impessoais.

Esta passagem pode, ainda, ser ilustrada através do seguinte depoimento:

"Existiram pressões do servidor ao seu próprio chefe, por exemplo: se você não assinar meu formulário assim, vou denunciar a situação de fulano de tal que você assinou. Em al-

guns casos, o chefe assinava para não ter maiores problemas, ou por proteção ao outro servidor."

Estes tipos de pressão apareceram no momento em que os servidores utilizaram-se de ameaças, no sentido de procurar outros meios, caso a classificação recebida não estivesse condizente com as pretensões deles. Segundo o depoimento de um dos membros da comissão da universidade "B":

"Recebemos muitos pedidos no sentido de se dar um Jeitinho. Por exemplo, o problema dos servidores da lavanderia do hospital universitário, que ameaçaram parar o hospital caso fossem enquadrados como lavandeiros, como consta no plano. A comissão deu um Jeitinho e os enquadrou no cargo mais próximo a esse."

Este depoimento evidencia a utilização do "Jeitinho" no momento em que a comissão contorna a lei em benefício dos servidores, bem como o aparecimento do "você sabe com quem está falando?", através das pressões exercidas pelos servidores quando não aceitaram o enquadramento no cargo proposto.

Após analisar uma série de opiniões, Vieira et al. (1982) concluem que o "Jeitinho" surge em decorrência da falta de sincronia entre o real e o desejado, já que ele é um subproduto do formalismo que prolifera nas organizações burocráticas, ou seja, "o 'jeitinho' é decorrente da constante necessidade do formalismo, porque é através desta característica que a organização desenvolve possibilidades de dar e negar, vetar e consentir" (p.27). Por último, concordando com DA MATTA, os referem-se ao "Jeitinho" como um instrumento de poder e também como forma de legitimar a desigualdade social.

Para DA MATTA (1986), o "Jeitinho" surge como um modo de relacionar o pessoal ao impessoal, ou ainda como uma forma de se conciliar todos os interesses, proporcionando uma relação amistosa entre o solicitante, o funcionário-autoridade e a lei universal. De acordo com um dos entrevistados:

"Apesar de não ter existido nenhuma denúncia formal, ouvíamos dizer que alguns servidores procuravam convencer o chefe imediato através de comparações com os resultados do enquadramento de outros setores ou até mesmo apelavam por uma melhor reclassificação, alegando dificuldades financeiras, obediência às ordens do chefe, realização de atividades antigas, entre outras. Suspeitamos que alguns servidores tenham conseguido fazer com que seus chefes voltassem atrás, e incluíssem outras atribuições na descrição das atividades a fim de melhorar a classificação na fase de recursos."

Os membros da comissão da universidade "C" afirmaram desconhecer situações deste tipo. Já os entrevistados pertencentes às comissões das universidades "A" e "B" admitiram a hipótese destes fatos terem ocorrido, apesar da ausência de denúncias formais.

Estas divergências de interpretação são características de sociedades prismáticas, onde o tradicional convive com o moderno e as leis são textos fora do contexto. Nessas sociedades, a superposição de estruturas propicia os favoritismos e as manifestações de formalismo.

5 . CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Antes de apresentar as conclusões e recomendações, convém ressaltar que os resultados encontrados neste estudo não podem ser generalizados para outras universidades federais brasileiras não incluídas neste trabalho. Os dados analisados particularizam a situação da força de trabalho encontrada nas universidades "A", "B" e "C", após o enquadramento. Para que os resultados deste estudo venham a ser generalizados para outras universidades federais brasileiras, tornar-se-á imprescindível a aplicação dos mesmos procedimentos de pesquisa adotados neste estudo.

5.1 . CONCLUSÕES

Com base no objetivo geral deste trabalho, ou seja, o de analisar os fatores que provocaram as discrepâncias entre o conteúdo da legislação (Leis, Decretos e Portarias que tratam da isonomia salarial) e os resultados do enquadramento de pessoal realizado nas universidades "A", "B" e "C", chegou-se a algumas conclusões que serão apresentadas na seqüência, por tópicos, de acordo com a análise e interpretação dos dados.

5.1.1 . Composição das Comissões e Procedimentos Para Realização do Enquadramento.

Na fase de composição das comissões, observou-se, na universidade "B", o não-cumprimento do artigo 55 do Decreto 94.664, de 23 de julho de 1987. O referido artigo foi desrespeitado a partir do momento em que a universidade "B" teve uma comissão composta de representantes do pessoal docente e outra de representantes do pessoal técnico-administrativo. O desmembramento das comissões foi propiciado por divergências de opiniões decorrentes de diferentes interpretações da legislação.

As comissões das universidades "A", "B" e "C", com exceção das discrepâncias citadas acima, foram formadas de acordo com os procedimentos legais estabelecidos na legislação que versa sobre a isonomia salarial das instituições federais de ensino superior. A observância dos critérios legais em relação à formação das comissões, no entanto, não descartou a possibilidade de os membros das comissões das universidades "A", "B" e "C" procederem de forma divergente em relação à interpretação da referida legislação.

Observa-se, dessa forma, que as diferentes interpretações da legislação, tanto na formação das comissões, quanto nos procedimentos utilizados na análise dos formulários, contribuíram para a incidência e desvios de função. A existência desses desvios, entretanto, não impediram a continuação dos trabalhos desenvolvidos pelas comissões de enquadramento. Isto se torna evidente uma vez que os membros das comissões e os técnicos do MEC não procuraram avaliar o processo de enquadramento na fase de implementação.

A preocupação dos técnicos do MEC se resumiu em contornar os problemas operacionais. Estes técnicos não agiram como representantes de um órgão fiscalizador, e a responsabilidade pelos resultados do enquadramento foi atribuída às universidades.

O formalismo presente, tanto nas instituições, quanto nos órgãos superiores de controle, reforçam ainda mais a possibilidade de desvios de função permanecerem em trabalhos desta natureza.

RIGGS (1968) atribui a incidência do polinormativismo e a observância de normas de forma generalizada à superposição de estruturas existentes nos países em fase de desenvolvimento. Para o autor, nesses países, o distanciamento que ocorre entre o conteúdo da legislação e sua execução é bastante acentuado. Isto possibilita a criação de leis de forma indiscriminada, facilitando a atuação dos burocratas, que passam a interpretá-las da maneira que julgam mais vantajoso.

Já SANDER (1977) concorda com RAMOS (1983) quando este comenta que o formalismo antes de ser um fenômeno patológico, é um fator normal e até mesmo necessário às sociedades prismáticas.

A distância entre o formal e o real, no entanto, no sistema educacional brasileiro, parece fazer parte da nossa história. Tem-se esta impressão porque as características do formalismo podem ser evidenciadas no decorrer da evolução histórica da universidade brasileira, desde a origem até a implementação da Lei 7.596, de 10 de abril de 1987. As divergências entre a legislação e a prática, como as abordadas na fundamentação teórico-empírica e na análise dos dados, parecem fazer parte de acontecimentos normais e, até certo ponto, esperados no cotidiano, pois estas discrepâncias parecem não causar surpresa à população.

Além do formalismo que se constatou no processo de enquadramento, questiona-se a falta do desenvolvimento de políticas de recursos humanos nas universidades federais brasileiras. Na opinião de MATTOS (1982), o desenvolvimento de recursos humanos executado na administração pública possui o resquício do enfoque cartorial e legalista do sistema de pessoal civil, visto que as maiores preocupações estão voltadas para o aspecto formal, a disciplina, o conformismo e a quantificação do desempenho humano em lugar de verificar a natureza desse desempenho e procurar meios para o desenvolvimento permanente de recursos humanos.

Essa falta do desenvolvimento de políticas de recursos humanos tornou-se evidente nesta pesquisa, pois durante o processo de enquadramento observou-se ênfase no cumprimento da legislação sem nenhuma preocupação aparente quanto aos objetivos dessa legislação. Isto possivelmente tenha ocorrido devido à não-participação efetiva de especialistas da área de recursos humanos nos trabalhos desenvolvidos pelas comissões.

5.1.2 . Análise da Força de Trabalho Antes e Após o Enquadramento

Na análise da força de trabalho anterior e posterior ao enquadramento, observou-se que as comissões das universidades "A", "B" e "C" utilizaram procedimentos diferentes para a análise dos formulários. A multiplicidade de procedimentos empregados contribui, mais uma vez, para que a isonomia salarial prevista na legislação não fosse totalmente cumprida, pois a isonomia salarial deveria ser assegurada pe-

a remuneração uniforme do trabalho prestado por servidores da mesma classe ou categoria funcional e da mesma titulação.

Convém ressaltar que o enquadramento dos docentes transcorreu de forma tranqüila, pois, além de não haver alteração na estrutura do plano, trata-se de uma única categoria funcional. Os problemas encontrados foram relativos à acumulação de cargos e alguns casos de docentes que não estavam desempenhando atividades condizentes com as desenvolvidas pela classe de magistério.

Já em relação ao enquadramento do pessoal técnico-administrativo, alguns pontos devem ser considerados. Entre eles, encontram-se as dificuldades de implementação do novo plano de cargos e salários. O Artigo 51 do Decreto 94.664, de 23 de Julho de 1987, determina que os cargos e empregos que abrangem mais de uma categoria profissional devem ser desdobrados em cargos identificados com as atribuições.

As dificuldades referem-se à reestruturação geral do plano, uma vez que a classificação de cargos do pessoal técnico-administrativo passou a obedecer à natureza das respectivas atividades, tornando o plano extenso.

Após a análise dos cargos (auxiliar de saúde, atendente de enfermagem, servente de limpeza, recepcionista, contínuo, telefonista, auxiliar de enfermagem, assistente em administração, técnico em assuntos educacionais, secretário executivo, assistente Jurídico e procurador), pertencentes ao atual plano de cargos e salários das universidades "A", "B" e "C", confirmou-se a permanência de desvios de função e também se notou o cumprimento parcial das determinações constantes na legislação.

Constatou-se, dessa forma, que o enquadramento de pessoal nas instituições federais de ensino superior não atingiu seu principal objetivo: implementar a isonomia salarial. Visto que a remuneração do trabalho prestado pelos servidores não é isonômica, fica evidente que a legislação está sendo parcialmente cumprida.

O corporativismo de algumas profissões regulamentadas por lei fez prevalecer o cartorialismo, contribuindo, assim, para aumentar ainda mais os desvios de função. Tal fato pode ser comprovado através do cargo de auxiliar de saúde. Os servidores ocupantes deste cargo não puderam ser enquadrados como auxiliares de enfermagem por não possuírem certificado deste curso, mas continuaram desenvolvendo as atividades de auxiliares de enfermagem. O problema só existiu a nível formal, já que a substituição do cargo satisfaz as exigências do Conselho Regional de Enfermagem - COREN, pois na prática, os servidores (ocupantes do cargo de auxiliar de saúde) continuaram a desenvolver as atribuições do cargo de auxiliar de enfermagem.

Outro aspecto que deve ser considerado refere-se aos critérios subjetivos adotados durante a fase de preenchimento dos formulários. A benevolência ou o rigor dos chefes imediatos, ou até mesmo outros interesses, refletem a interferência dos critérios subjetivos na descrição das atividades constantes nos formulários.

A participação de pessoas experientes e conhecedoras da história da universidade, sem dúvida, parece ter contribuído para diminuir a incidência de informações subjetivas durante a fase de preenchimento dos formulários. Pode-se observar, no entanto, que o desenvolvimento de uma política de recursos humanos adequada a esse tipo de organização poderia permitir uma maior orientação no desenvolvimento dessas atividades, possibilitando, por sua vez, um maior controle nos

desvios de função decorrentes de aspectos subjetivos.

Além dos aspectos mencionados nos tópicos anteriores, conclui-se, ainda, que os desvios de função são decorrentes da presença de outros fatores relacionados no tópico a seguir.

5.1.3 . Interferência dos Fatores Nepotismo, Jeltinho, "Você Sabe Com Quem Está Falando?" e Populismo

Antes de comentar sobre a interferência do nepotismo, Jeltinho, "você sabe com quem está falando?" e populismo no processo de enquadramento, torna-se imprescindível observar o caráter formal das comissões.

A preocupação com os aspectos formais prevaleceu a tal ponto que as comissões, mesmo sendo soberanas, não demonstraram preocupação em controlar os fatores que contribuíram para acentuar as incidências de desvios de função, mas se preocuparam em manter a documentação em ordem a fim de se respaldarem em casos de inspeções feitas por órgãos superiores. A desconsideração dos aspectos informais por parte dos membros das comissões não significa, no entanto, que eles deixaram de desenvolver um trabalho sério.

Os aspectos informais, por outro lado, por serem de difícil mensuração e por não serem levados em consideração em casos de inspeções, ficaram relegados a segundo plano, dando lugar aos aspectos formais. Isto não quer dizer, todavia, que algumas das informações constantes nos formulários não sejam decorrentes de aspectos informais, como é o caso de "arrumações" e "acordos" que se estabeleceram entre

s interessados durante o processo de enquadramento.

Os acordos Informais, na opinião de DA MATTA (1987), são decorrentes da sociedade relacional. Nela as pessoas têm seu espaço interno colocado a serviço dos amigos, pois o importante é analisar aquilo que está entre as coisas e conceber a relação como um valor.

Para se conceber a nossa sociedade como relacional, tem de se considerar os aspectos Informais. Estes aspectos parecem ter contribuído para aumentar as discrepâncias entre o conteúdo da legislação que trata da isonomia salarial e o enquadramento realizado nas universidades "A", "B" e "C" na medida em que se constatou, através dos depoimentos, a presença dos fatores a seguir:

a) O nepotismo, tão praticado na sociedade brasileira e que reflete a prática de uma política clientelista, pode ser observado em várias fases do processo de enquadramento, com início no preenchimento da descrição das atividades. Este fato é real, pois, dependendo do chefe, o servidor tinha a liberdade de preencher o formulário da maneira que achasse mais vantajoso.

b) O Jeitinho foi constatado em várias etapas do processo de enquadramento como forma de conciliar todos os interesses, propiciando uma relação amistosa, ora entre chefe imediato e servidor, ora entre servidor e membros das comissões.

c) O "você sabe com quem está falando?" apareceu no processo de enquadramento a partir de mecanismos de pressão, ameaças feitas ao chefe no sentido de conseguir o cargo pretendido.

d) O populismo ficou evidente através de um dos depoimentos, no qual o entrevistado ressaltava a preocupação de beneficiar todos os servidores indistintamente, sem particularismos. Segundo DA MATTA (1987), o componente familístico dentro do mundo coletivo confirma a presença do populismo.

Estes fatores, na prática, não aparecem de forma isolada uma vez que eles não são excludentes e, até certo ponto, se confundem. Procurou-se, no entanto, abordá-los individualmente com o intuito de reforçar a sua presença no processo de enquadramento realizado nas universidades "A", "B" e "C".

Para finalizar, concorda-se com DA MATTA (1983) quando diz que estes fatores, ditos informais, estão ligados a questões culturais decorrentes da nossa tradição familística, da ausência de confiança na vida pública, e pelo fato de as relações pessoais terem, em muitas situações, mais peso que as leis. Acredita-se, dessa forma, que o caminho seja considerar esses fatores como dados básicos da nossa realidade.

5.2 . RECOMENDAÇÕES

Com base nos resultados decorrentes deste estudo, pode-se recomendar que novas pesquisas devam ser desenvolvidas para:

- a) verificar se a distribuição dos cargos por unidade de lotação, anterior e posteriormente ao enquadramento, levando-se em consideração o tamanho da instituição, ano de fundação e diversificação de cursos, interferiu nos resultados dos processos de enquadramento das universidades federais brasileiras;
- b) verificar se a política de recursos humanos existente em cada uma das universidades federais brasileiras interferiu nos resultados do processo de enquadramento; e
- c) verificar que outros fatores podem ter contribuído para ampliar os desvios de função decorrentes do processo de enquadramento.

B. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei, n. 7.596 de 10 de abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto-Lei n. 200 (1), de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-Lei n. 900 (2), de 21 de setembro de 1986, e pelo Decreto-Lei número 2.299 (3), de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Diário Oficial, Brasília, p.5253, 13 abr. 1987. Seção 1.

BRASIL. Decreto n. 94.664 de 23 Julho de 1987. Aprova o plano único de classificação e retribuição de cargos e empregos de que trata Lei n. 7.596 (1), de 10 de abril de 1987. Diário Oficial, Brasília, p. 11768, 24 Jul. 1987. Seção 1.

BRASIL. Portaria n. 474 de 27 de agosto de 1987. Diário Oficial, Brasília, p. 13967, ago. 1987. Seção 1.

BRASIL. Portaria n. 475 de 27 de agosto de 1987. Diário Oficial, Brasília, p. 13967, ago. 1987. Seção 1.

BRASIL. Decreto n. 94.916 de 18 de setembro de 1987. Dá nova redação ao artigo 52 do Plano único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, aprovado pelo Decreto n. 94.664, de 23 de Julho de 1987. Diário Oficial, Brasília, p. 15293, 21 set. 1987. Seção 1.

BRASIL. Ministério da Educação. Comissão Nacional para Reformulação da Educação Superior. Uma nova política para a educação superior. Relatório final. Brasília, 1985. 119p.

BRUYNE, Paul de et al. Dinâmica da pesquisa em Ciências Sociais: os pólos da prática metodológica. 2 ed. Rio de Janeiro: F. Alves, 1982. 251p.

CANUTO, Vera Regina Albuquerque. Políticos e Educadores: A organização do ensino superior no Brasil. Petrópolis: Vozes, 1987. 128p.

- CASTRO, Cláudio de Moura. A Prática da Pesquisa. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1977. 156p.
- CUNHA, Antônio Luiz. A Universidade Temporã: da colônia à era de Vargas. 2.ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: F. Alves, 1986. 339p.
- DURHAM, Eunice R. A reforma da universidade. In: Reunião Plenária, 44, 1987. Fortaleza, Textos Informativos. Brasília, CRUB, 1987. f. 1-32.
- FÁVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque. A Universidade Brasileira em Busca de sua identidade. Petrópolis: Vozes, 1977. 101p.
- FERRARI, Alfonso Trujillo. Metodologia da Pesquisa Científica. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1982. 318p.
- FREITAG, Bárbara. Escola, Estado e Sociedade. 6.ed. São Paulo: Moraes, 1986. 142p.
- GIANNOTTI, José Arthur. A Universidade em ritmo de barbárie. São Paulo: Brasiliense, 1987. 113p.
- GRACIANI, Maria Stela Santos. O ensino superior no Brasil: a estrutura de poder na universidade em questão. Rio de Janeiro: Vozes, 1982. 164p.
- KERLINGER, Fred N. Metodologia da pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual. São Paulo: EDUSP, 1980. 278p.
- LAKATOS, E. Maria & MARCONI, M. de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas, 1986. 238p.
- LOPES, Tomás de Vilanova Monteirol. Problemas de Pessoal da Empresa Moderna. 8. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1985. 303p.

MATOS, Ruy de Alencar. O Desenvolvimento de Recursos Humanos na Administração Pública. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro: v. 16, n. 3, p. 4-24, Jul./set. 1982.

MATTA, Roberto da. Carnavais, Malandros e Heróis: para uma sociologia do dilema brasileiro. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983. 272p.

----- . O que faz o Brasil, Brasil?. 2.ed. Rio de Janeiro: ROCCO, 1986. 126p.

----- . A Casa & a Rua: espaço, cidadania, mulher e morte no Brasil. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. 181p.

----- . Nepotismo - o hóspede não convidado. Folha de São Paulo, São Paulo, 16 abr. 1989. p. 3. seção A.

PINTO, Agerson Tabosa. A universidade brasileira à luz do modelo prismático. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 48-79, out./dez. 1974.

POPULISMO. In: Dicionário de Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1986. p.935-937.

RAMOS, Alberto Guerreiro. Administração e contexto brasileiro: esboço de teoria geral da administração. 2.ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 1983. 366p.

RIBEIRO, Darcy. A Universidade Necessária. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982. 305p.

RIGGS, Fred W. A Ecologia da Administração Pública. Rio de Janeiro: FGV, 1964. 203p.

----- . Administração nos Países em Desenvolvimento. Rio de Janeiro: FGV, 1968. 509p.

- RICHARDSON, Roberto Jarry et al. *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*. São Paulo: Atlas, 1985. 287p.
- ROMANELLI, Otaíza de Oliveira. *História da educação no Brasil: 1930-1973*. 9.ed. Petrópolis: Vozes, 1987. 267p.
- SANDER, Benno. *Educação Brasileira: valores formais e valores reais*. Rio de Janeiro: Pioneira, 1977. 289p.
- SELLTIZ, Wrightsman et al. *Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais: Delimitamentos de Pesquisa*. 2.ed. São Paulo, E.P.U, 1987. 3 v. 117p.
- TEIXEIRA, Anísio. *Ensino Superior no Brasil: análise e interpretação de sua evolução até 1969*. Rio de Janeiro: FGV, 1989. 186p.
- VAHL, Teodoro Rogério. *O acesso ao ensino superior no Brasil*. Florianópolis: Ed. UFSC/Lunardelli, 1980. 146p.
- VIEIRA, Clóvis Abreu et al. O "Jeitinho" brasileiro como um recurso de poder. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 5-31, abr./jul. 1982.

7. ANEXO

7.1. ROTEIRO PARA ENTREVISTA

1- Quais os procedimentos adotados pela comissão para analisar os formulários após o seu preenchimento?

2- Comparando-se a força de trabalho nos meses anterior e posterior ao enquadramento, constataram-se modificações em relação à ascensão funcional. Quais os critérios utilizados pela comissão para a definição do enquadramento?

3- Na análise dos formulários, a comissão utilizou algum parâmetro para verificar as informações constantes nos mesmos, ou partiu do princípio de que as informações eram de responsabilidade exclusiva dos chefes imediatos?

4- Por coincidência, na análise das fichas, um ou mais membros da comissão conhecia determinado servidor e verificou que as atividades descritas na ficha divergiam das atividades por ele exercidas. Qual o procedimento adotado pela comissão diante de situações idênticas a essa?

- Em alguns casos, supõe-se que determinado chefe de setor tenha exigido bastante rigor por parte dos subordinados no preenchimento de suas fichas como condição para assiná-las. Em outros, supõe-se que a situação tenha sido diferente, ou seja, os servidores tenham preenchido suas fichas sem nenhuma exigência por parte do chefe. Em caso afirmativo, como a comissão reagiu?

- Ocorreu algum tipo de pressão por parte dos dirigentes desta instituição, ou de outras pessoas influentes, junto à comissão a fim de defender os interesses de servidores?

- Ocorreu alguma recomendação verbal semelhante ou desse tipo: "dê uma caprichada na minha situação (ou na situação de outro servidor se for o caso)"? Em caso afirmativo, exemplifique.

- Qual a sua opinião a respeito dos resultados constatados ao final do enquadramento?

3- Caso você fosse convidado a fazer parte de outra comissão para desenvolver algum trabalho semelhante a este, você teria sugestões a acrescentar? Em caso afirmativo, quais seriam as sugestões?

10- Conforme determina o Artigo 49, da Portaria 475/87, ao término da proposta de enquadramento os representantes dos Departamentos de Pessoal deveriam reunir-se com os representantes das Secretarias-fins do MEC, em Brasília, para, em conjunto, analisar as propostas de enquadramento. Quais as etapas desenvolvidas pela comissão desta universidade em Brasília?

7.2. LEI, DECRETOS E PORTARIAS RELACIONADOS À ISONOMIA SALARIAL

LEI Nº 7.596, de 10 de Abril de 1987

Altera dispositivos do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-Lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-Lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências.

O Presidente da República.

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º — O Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, alterado pelo Decreto-Lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-Lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, passa a vigorar com as seguintes alterações:

I — o inciso II do artigo 4º fica acrescido da seguinte alínea “d”, passando o atual § 1º a parágrafo único, na forma abaixo:

Art. 4º —

II —

d) fundações públicas.
.....

Parágrafo único — As entidades compreendidas na Administração Indireta vinculam-se ao Ministério em cuja área de competência estiver enquadrada sua principal atividade”.

II — o artigo 5º fica acrescido de um inciso e um parágrafo, a serem numerados, respectivamente, como inciso IV e § 3º, na forma abaixo:

“Art. 5º —

IV — Fundação Pública — a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa, para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos respectivos órgãos de direção,

e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes.

§ 3º — As entidades de que trata o inciso IV deste artigo adquirem personalidade jurídica com a inscrição da escritura pública de sua constituição no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, não se lhes aplicando as demais disposições do Código Civil concernentes às fundações”.

Art. 2º — São classificadas como fundações públicas as fundações que passaram a integrar a Administração Federal Indireta, por força do disposto no § 2º, do artigo 1º, do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986.

Art. 3º — As universidades e demais instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de autarquia ou de fundação pública, terão um Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos para o pessoal docente e para os servidores técnicos e administrativos, aprovado, em regulamento, pelo Poder Executivo, assegurada a observância do princípio da isonomia salarial e a uniformidade de critérios tanto para ingresso mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos, quanto para a promoção e ascensão funcional, com valorização do desempenho e da titulação do servidor.

§ 1º — Integrarão o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos previsto neste artigo:

a) os cargos efetivos e empregos permanentes, estruturados em sistema de carreira, de acordo com a natureza, grau de complexidade e responsabilidade das respectivas atividades e as qualificações exigidas para o seu desempenho;

b) as funções de confiança, compreendendo atividades de direção, chefia e assessoramento.

§ 2º — O Poder Executivo estabelecerá, no Regulamento mencionado no “caput” deste artigo, os critérios de reclassificação das funções de confiança, de transposição dos cargos efetivos e empregos permanentes integrantes dos atuais planos de classificação de cargos e empregos, bem como os de enquadramento dos respectivos ocupantes, pertencentes às

instituições federais de ensino superior ali referidas, para efeito de inclusão no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos.

§ 3º — Os atuais servidores das autarquias federais de ensino superior, regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, serão incluídos no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, sem prejuízo de sua permanência no respectivo regime jurídico, aplicando-se-lhes o disposto no § 4º deste artigo.

§ 4º — A partir do enquadramento do servidor no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, cessará a percepção de qualquer retribuição nele não expressamente prevista.

§ 5º — O disposto neste artigo e seguintes aplica-se aos Centros Federais de Educação Tecnológica e aos estabelecimentos de ensino de 1º e 2º Graus, subordinados ou vinculados ao Ministério da Educação.

Art. 4º — A data-base e demais critérios para os reajustamentos de vencimentos e salários dos servidores das entidades a que se refere o artigo 3º desta Lei serão os estabelecidos para as instituições federais de ensino superior, estruturadas sob a forma de fundação.

Parágrafo único — Em decorrência do disposto neste artigo, não se aplicará aos servidores das autarquias de ensino superior, incluídos no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, os aumentos ou reajustamentos de vencimentos e salários concedidos aos servidores da Administração Federal.

Art. 5º — Observado o disposto no "caput" do artigo 3º, "in fine", desta Lei, os requisitos e normas sobre ingresso de pessoal nos empregos do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, bem como sobre transferência ou movimentação, promoção e ascensão dos servidores nele incluídos serão fixados no regulamento a que se refere o mesmo artigo.

4

Art. 6º — Não haverá, para qualquer efeito, equivalência ou correlação entre os cargos, níveis salariais e demais vantagens do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata esta Lei, e os cargos, empregos, classes e referências salariais dos atuais planos de classificação e retribuição de cargos e empregos dos órgãos e entidades da Administração Federal.

Parágrafo único — Os Professores Colaboradores das Universidades Fundacionais que tenham se habilitado através de processo seletivo de provas e títulos para ingresso na Instituição ficam enquadrados na Carreira do Magistério Superior, obedecidos os graus de suas respectivas titulações.

Art. 7º — No prazo de 90 (noventa) dias, contados da vigência desta lei, o Ministério da Educação, em conjunto com a Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, adotará as providências necessárias à aprovação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata o artigo 3º desta Lei.

Art. 8º — O enquadramento de servidores no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de abril do corrente ano.

Art. 9º — Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 10 — Revogam-se os §§ 2º e 3º, do artigo 4º, do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, nele incluídos pelo Decreto-Lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, bem como o artigo 2º do Decreto-Lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e demais disposições em contrário.

José Sarney
Presidente da República

Jorge Bornhausen

Aluizio Alves

DECRETO Nº 94.664, de 23 de Julho de 1987

APROVA O PLANO ÚNICO DE CLASSIFICAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DE CARGOS E EMPREGOS DE QUE TRATA A LEI Nº 7.596, DE 10 DE ABRIL DE 1987.

O Presidente da República, usando das atribuições que lhe confere o art. 81, Itens I, III e V, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º - Fica aprovado o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, que com este baixa.

Art. 2º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º - Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 23 de julho de 1987, 166º da Independência e 99º da República.

JOSÉ SARNEY
Jorge Bornhausen
Aluizio Alves

ANEXO ao Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

PLANO ÚNICO DE CLASSIFICAÇÃO E RETRIBUIÇÃO DE CARGOS E EMPREGOS

TÍTULO I

DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO, COORDENAÇÃO, SUPERVISÃO E CONTROLE

Art. 1º - A implantação e administração do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, o que se refere a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, caberá a cada Instituição Federal de Ensino - IFE.

Parágrafo Único - Respeitada a autonomia das Universidades definidas em lei, o Ministro da Educação exercerá as atribuições de estudos, coordenação, supervisão e controle, previstas no art. 115 do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, no que se refere às atividades alcançadas por este artigo.

TÍTULO II

DA ISONOMIA

Art. 2º - A isonomia salarial (Lei nº 7.596, de 1987) será assegurada pela remuneração uniforme do trabalho prestado por servidores da mesma classe ou categoria funcional e da mesma titulação.

Parágrafo Único - Para efeito do disposto neste artigo, entende-se por remuneração o vencimento, o salário e as vantagens pecuniárias previstas neste Plano.

TÍTULO III

DO PESSOAL DOCENTE

Capítulo I

Das Atividades do Pessoal Docente

Art. 3º - São consideradas atividades acadêmicas próprias do pessoal docente do ensino superior:

I - as pertinentes à pesquisa, ensino e extensão que, indissociáveis, visem à aprendizagem, à produção do conhecimento, à ampliação e transmissão do saber e da cultura;

II - as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente.

Art. 4º - São consideradas atividades próprias do pessoal docente de 1º e 2º Graus:

I - as relacionadas predominantemente, ao ensino, no âmbito das instituições de 1º e 2º Graus e as relacionadas à pesquisa, bem como as que estendam à comunidade atividades sob a forma de cursos e serviços especiais;

II - as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente.

CAPÍTULO II

Do Corpo Docente

Art. 5º - O corpo docente será constituído pelos integrantes das carreiras de Magistério Superior e de Magistério de 1º e 2º Graus, pelos Professores Visitantes e pelos Professores Substitutos.

Art. 6º - A carreira de Magistério Superior compreende as seguintes classes:

- I - Professor Titular;
- II - Professor Adjunto;
- III - Professor Assistente;
- IV - Professor Auxiliar

Parágrafo Único - Cada classe compreende quatro níveis, designados pelos números de 1 a 4, exceto do Professor Titular, que possui um só nível.

Art. 7º - A carreira de Magistério de 1º e 2º Graus compreende as classes A, B, C, D, E e Professor Titular.

Parágrafo Único - Cada classe compreende quatro níveis, designados pelos números de 1 a 4, exceto a classe de Professor Titular, que possui um só nível.

Art. 8º - Poderá haver contratação de Professor Visitante pelo

prazo máximo de dois anos, na forma da legislação trabalhista, vedado a prorrogação ou renovação do contrato.

§ 1º - O Professor Visitante deverá ser pessoa de reconhecido renome e somente será contratado para atender o programa especial de ensino, pesquisa e extensão, de acordo com as normas estabelecidas pela IFE.

§ 2º - O salário de Professor Visitante será fixado pela IFE à vista da qualificação e experiência do contratado, observada a correspondência com os valores de salário fixados para as carreiras de Magistério.

Art. 9º - Poderá haver contratação de Professor Substituto por prazo determinado, na forma de legislação trabalhista, para substituições eventuais de docentes das carreiras de Magistério.

§ 1º - O prazo total de contratação de Professor Substituto, incluídas as renovações ou prorrogações, não será superior a um ano.

§ 2º - Para os efeitos deste artigo, consideram-se substituições eventuais aquelas realizadas para suprir a falta de docente da carreira decorrentes de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para tratamento de saúde, ou licença à gestante.

§ 3º - Na hipótese de afastamento definitivo do docente, após a admissão de Professor Substituto será realizado concurso público para provimento da respectiva vaga.

Art. 10 - O salário do Professor Substituto será fixado pela IFE à vista da qualificação do contratado, com base do valor de salário estabelecido para o nível 1 da classe das carreiras de Magistério correspondente à respectiva titulação, calculado de acordo com o regime de trabalho.

CAPÍTULO III

Da Comissão Permanente de Pessoal Docente

Art. 11 - Haverá em cada IFE uma Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD.

§ 1º - A CPPD caberá prestar assessoramento ao colegiado competente na instituição de ensino superior e ao dirigente, nas demais IFE, para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente.

§ 2º - As atribuições e forma de funcionamento da CPPD serão especificadas pelo Ministro de Estado da Educação.

CAPÍTULO IV

Do Ingresso na Carreira

Art. 12 - O ingresso na carreira do Magistério Superior dar-se-á mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, somente podendo ocorrer no nível 1 de qualquer classe.

§ 1º - Para inscrição no concurso a que se refere este artigo, será exigido:

- a) diploma de graduação em curso superior, para a classe de Professor Auxiliar;
- b) grau de Mestre, para a classe de Professor Assistente;

6

c) título de Doutor ou de Livre-Docente, para a classe de Professor Adjunto.

§ 2º - O ingresso na classe de Professor Titular dar-se-á unicamente mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, no qual somente poderão inscrever-se portadores do título de Doutor ou de Livre-Docente, Professores Adjuntos, bem como pessoas de notório saber, reconhecido pelo conselho superior competente da IFE.

§ 3º - A instituição pode prescindir da observância dos pré-requisitos previstos nas alíneas b e c do § 1º, em relação às áreas de conhecimento cuja excepcionalidade seja reconhecida pelo conselho superior competente da IFE.

Art. 13º - O ingresso na carreira do Magistério de 1º e 2º Graus far-se-á mediante habilitação em concurso público de provas e títulos e deverá ocorrer no nível inicial de qualquer classe.

§ 1º - Para inscrição no concurso exigir-se-á:

- a) habilitação específica obtida em curso de 2º Grau para a classe A;
- b) habilitação específica obtida em Licenciatura de 1º Grau, para a classe B;
- c) habilitação específica obtida em Licenciatura Plena ou habilitação legal, para a classe C;
- d) curso de Especialização, para a classe D;
- e) grau de Mestre, para a classe E;

§ 2º - Para o ingresso na classe de Professor Titular, poderão inscrever-se portadores de títulos de Doutor ou de Livre-Docente, bem como pessoas de notório saber, além de professores que, já pertencentes à carreira do Magistério de 1º e 2º Graus, estejam na classe E com o mínimo de quinze anos de efetivo exercício de Magistério.

§ 3º - A instituição poderá prescindir da observância do pré-requisito previsto na alínea e, em relação às áreas de conhecimento cuja excepcionalidade seja reconhecida pelo conselho superior competente da IFE.

CAPÍTULO V

Do Regime de Trabalho

Art. 14º - O Professor da carreira do Magistério Superior será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

I - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.

II - tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho.

§ 1º - No regime de dedicação exclusiva admitir-se-á:

- a) participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada com as funções de Magistério;
- b) participação em comissões julgadoras ou verificadoras, relacionadas com o ensino ou a pesquisa;
- c) percepção de direitos autorais ou correlatos;
- d) colaboração esporádica, remunerada ou não, em assuntos de sua especialidade e devidamente autorizada pela instituição de acordo com as normas aprovadas pelo conselho superior competente.

§ 2º - Excepcionalmente, a IFE, mediante aprovação de seu cole-

giado superior competente, poderá adotar o regime de quarenta horas semanais de trabalho para áreas com características específicas.

Art. 15 - O professor da carreira do Magistério de 1º e 2º Grau será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

I - dedicação exclusiva, com obrigação de prestar quarenta horas semanais de trabalho em dois turnos diários completos e impedimento de exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada;

II - tempo integral de quarenta horas semanais de trabalho, em dois turnos diários completos;

III - tempo parcial de vinte horas semanais de trabalho.

§ 1º - Aos docentes de 1º e 2º Graus das instituições de ensino superior não se aplica o disposto no item II.

§ 2º - No regime de dedicação exclusiva o professor da carreira do Magistério de 1º e 2º Grau poderá exercer as atividades de que tratam as alíneas do § 1º do art. 14.

CAPÍTULO VI

Da Progressão Funcional

Art. 16 - A progressão nas carreiras do Magistério poderá ocorrer, exclusivamente por titulação e desempenho acadêmico, nos termos das normas regulamentares a serem expedidas pelo Ministro do Estado da Educação:

I - de um nível para outro, imediatamente superior dentro da mesma classe;

II - de uma para outra classe, exceto para o de Professor Titular.

§ 1º - A progressão de que trata o item I será feita após o cumprimento, pelo docente, do interstício de dois anos no nível respectivo, mediante avaliação do desempenho, ou interstício de quatro anos de atividades em órgão público.

§ 2º - A progressão prevista no item II far-se-á sem interstício, por titulação ou mediante avaliação de desempenho acadêmico do docente que não obtiver a titulação necessária mas que esteja, no mínimo, há dois anos no nível 4 da respectiva classe ou com interstício de quatro anos de atividades em órgão público.

TÍTULO IV

Do Pessoal Técnico-Administrativo

CAPÍTULO I

Das Atividades Técnico-Administrativas

Art. 17 - São consideradas atividades do pessoal técnico-administrativo:

I - as relacionadas com a permanente manutenção e adequação do apoio técnico, administrativo e operacional necessário ao cumprimento dos objetivos institucionais;

II - as inerentes ao exercício da direção, chefia, coordenação, assessoramento e assistência, na própria instituição.

CAPÍTULO II

Da Classificação dos Cargos e Empregos

Art. 18 - Os cargos e empregos do pessoal técnico-administrativo são classificados nos seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a natureza das respectivas atividades, e serão estruturados em subgrupos:

I - Grupo Nível de Apoio, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades de apoio operacional, especializado ou não, requerem escolaridade de 1º Grau ou experiência comprovada ou ainda conhecimento específico;

II - Grupo Nível Médio, compreendendo os cargos e empregos a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cuja execução é exigida formação de 2º Grau ou especialização ou formação de 1º Grau, com especialização ou experiência na área;

III - Grupo Nível Superior, compreendendo cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades técnico-administrativas, para cuja execução é exigida formação de 3º Grau ou registro no conselho superior competente.

Art. 19º - Os cargos e empregos do pessoal técnico-marítimo são classificados nos seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a natureza das respectivas atividades:

I - Grupo Convés, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades diretamente relacionadas com o comando e condução das embarcações aos locais de pesca e pesquisa oceanográfica;

II - Grupo Máquina, compreendendo os cargos e empregos permanentes a que sejam inerentes atividades relacionadas com a condução, manutenção, conservação e reparos dos equipamentos e seus acessórios, destinados a propulsão das embarcações de pesca e pesquisa oceanográfica;

III - Grupo Câmara, compreendendo os empregos permanentes a que sejam inerentes atividades relacionadas com o armazenamento de gêneros alimentícios, preparo e distribuição da alimentação as tripulações das embarcações, bem como relacionadas com a conservação, limpeza e higiene do ambiente de bordo;

IV - Grupo de Apoio Marítimo, compreendendo os empregos permanentes a que sejam inerentes atividades de terra, relacionadas com a operação, manutenção, suprimento e desembarque de embarcações junto aos órgãos oficiais, além do desenvolvimento e confecção de artes de pesca ligadas as pesquisas oceanográficas.

Art. 20º - Os cargos ou empregos integrantes dos grupos previstos nos arts. 18º e 19º serão especificados em ato a ser expedido pelo Ministro da Educação.

CAPÍTULO III

Da Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo

Art. 21º - Haverá, em cada IFE, uma Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo - CPPTA.

§ 1º - A CPPTA caberá assessorar o dirigente da IFE e acompanhar a execução da política de pessoal técnico-administrativo.

§ 2º - As atribuições e a forma de funcionamento do CPPTA serão especificadas pelo Ministro de Estado da Educação,

CAPÍTULO IV Do Ingresso

Art. 22º - O provimento de emprego técnico-administrativo e técnico-marítimo no Quadro da IFE far-se-á no nível inicial, mediante habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo Único - A contratação de servidor técnico-administrativo far-se-á de acordo com o Regulamento para o Tráfego Marítimo, observados, no que couber, o Consolidado das Leis do Trabalho e o Código Comercial.

Art. 23º - É vedada a contratação ou designação de servidor técnico-administrativo para o exercício de atividades diversas das inerentes ao cargo ou emprego de que seja ocupante, sob pena de responsabilidades da autoridade competente.

CAPÍTULO V Do Regime de Trabalho

Art. 24 - O regime de trabalho para os servidores técnico-administrativos será de quarenta horas semanais, ressalvados os casos em que a legislação específica estabeleça diferente jornada de trabalho.

CAPÍTULO VI Da Progressão Funcional

Art. 25 - A progressão funcional dos servidores técnico-administrativos e técnico-marítimos ocorrerá:

I - por permanência no cargo ou emprego, automaticamente, para o nível imediatamente superior ao em que se encontrar, a cada interstício de quatro anos de efetivo exercício;

II - por mérito, para o nível imediatamente superior ao em que se encontrar, após o período de dois anos, contados do data de sua admissão, de ascensão funcional, do último progresso por mérito ou de afastamento;

III - por titulação e qualificação, automaticamente e de acordo com os critérios a serem estabelecidos nas normas complementares.

Parágrafo Único - A progressão funcional ocorrerá de forma independente e cumulativa dentro do mesmo cargo ou emprego.

Art. 26 - A ascensão funcional far-se-á para o nível inicial de outro cargo ou emprego, mediante processo seletivo, verificada a existência de vaga.

§ 1º - Somente será realizado concurso público para preenchimento de vagas que restarem de ascensão funcional ou de transferência ou movimentação.

§ 2º - Na hipótese de o salário do nível inicial do cargo ou emprego para o qual se realizar a ascensão ser inferior ao percebido pelo servidor, será ele incluído no nível de valor salarial igual ou superior mais próximo ao do cargo ou emprego anteriormente ocupado.

§ 3º - Somente poderá concorrer à ascensão funcional o servidor que possuir, no mínimo, doze meses de efetivo exercício na IFE.

TÍTULO V DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 27 - As funções de confiança das IFE compreendendo ativi-

CAPÍTULO II Da Remuneração dos Benefícios e das Vantagens

Art. 31 - Para 1º de abril de 1987 o valor do vencimento ou salário do nível 1 da classe de Professor Auxiliar é fixado em Cr\$ 7.600,00; o do nível 1 da classe C do carreira do Magistério de 1º e 2º Graus, em Cr\$ 7.600,00; e o do nível 1 da classe A do carreira do Magistério de 1º e 2º Graus, em Cr\$ 5.345,00 - para o regime de trabalho de vinte horas semanais.

§ 1º - Os vencimentos ou salários dos demais níveis serão determinados mediante a variação dos valores fixados neste artigo, à razão de 4%, dentro da mesma classe.

§ 2º - Entre o nível final de uma classe e o inicial da classe seguinte, haverá acréscimo de:

- a) 10%, se do Magistério Superior;
- b) 6%, da classe A para B, do B para C e do C para D; e de 10% da D para E, se Magistério de 1º e 2º Graus;
- c) 25%, para a classe do Professor Titular do Magistério Superior;
- d) 20%, para a classe do Professor Titular do Magistério de 1º e 2º Graus.

§ 3º - O vencimento e o salário dos integrantes da carreira do Magistério Superior que possuírem titulação é acrescido:

- a) de 25% para os detentores de título de Doutor ou de Livre-Docente;
- b) de 15% para os detentores de grau de Mestre.

§ 4º - O vencimento e o salário dos integrantes da carreira do Magistério de 1º e 2º Graus que possuírem titulação é acrescido: dados de direção, chefia, assessoramento, coordenação e assistência, e níveis superior e intermediário, são classificadas em funções Comissionadas e Funções Gratificadas.

Parágrafo Único - As atuais funções de confiança existentes nas IFE, criadas em lei ou decreto, consideradas estas isoladamente, serão reclassificadas para as funções correspondentes.

Art. 28 - O provimento das funções de confiança dar-se-á de conformidade com a legislação em vigor.

Art. 29 - As Funções Comissionadas e as Funções Gratificadas serão exercidas obrigatoriamente, em regime de tempo integral.

TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS CAPÍTULO I Do Quadro de Pessoal

Art. 30 - Haverá em cada IFE, quadro de pessoal para as funções de confiança, para as carreiras de magistério e para as carreiras técnico-administrativas, compreendendo o número de vagas necessários à absorção dos atuais servidores e ao atendimento das necessidades dos serviços da instituição.

§ 1º - A quantificação de vagas será definida globalmente para cada um dos quadros de pessoal.

§ 2º - Os quadros serão submetidos para IFE ao Ministro da Educação e aprovados pelo Presidente da República.

CAPÍTULO II

Da Remuneração dos Benefícios e das Vantagens

Art. 31 - Para 1º de abril de 1987 o valor do vencimento ou salário do nível 1 da classe de Professor Auxiliar é fixado em Cz\$ 7.600,00; o do nível 1 da classe C da carreira do Magistério de 1º e 2º Graus, em Cz\$ 7.600,00; e o do nível 1 da classe A do carreira do Magistério de 1º e 2º Graus, em Cz\$ 5.345,00 - para o regime de trabalho de vinte horas semanais.

§ 1º - Os vencimentos ou salários dos demais níveis serão determinados mediante a variação dos valores fixados neste artigo, à razão de 4%, dentro da mesma classe.

§ 2º - Entre o nível final de uma classe e o inicial da classe seguinte, haverá acréscimo de:

- a) 10%, se do Magistério Superior;
- b) 6%, da classe A para B, da B para C e da C para D; e de 10% do D para E, se Magistério de 1º e 2º Graus;
- c) 25%, para a classe de Professor Titular do Magistério Superior;
- d) 20%, para a classe de Professor Titular do Magistério de 1º e 2º Graus.

§ 3º - O vencimento e o salário dos integrantes da carreira do Magistério Superior que possuem titulação é acrescida:

- a) de 25% para os detentores de título de Doutor ou de Livre-Docente;
- b) de 15% para os detentores de grau de Mestre.

§ 4º - O vencimento e o salário dos integrantes da carreira do Magistério de 1º e 2º Graus que possuem titulação é acrescida:

- a) de 15%, para os detentores de grau de Mestre;
- b) de 10%, para os detentores de certificado de curso de Especialização;
- c) de 5%, para os detentores de certificado de curso de Aperfeiçoamento.

§ 5º - O vencimento ou salário para o docente ao regime de dedicação exclusiva será fixado com o acréscimo:

- a) de 40% do salário básico correspondente ao regime de quarenta horas semanais de trabalho, para o docente do ensino superior;
- b) de 25% do salário básico correspondente ao regime de quarenta horas semanais de trabalho, para o docente do ensino de 1º e 2º Graus.

§ 6º - O vencimento ou salário para o docente em regime de trabalho de quarenta horas, será acrescido de 100% do salário básico correspondente ao regime de vinte horas semanais de trabalho.

§ 7º - É vedada a percepção cumulativa dos acréscimos a que se referem os §§ 3º e 4º.

Art. 32 - Será concedida aos professores de ensino superior, em caráter individual e por opção da instituição de ensino, a gratificação de produtividade do ensino correspondente a 20% do salário básico.

Parágrafo Único - A gratificação prevista neste artigo será conce-

dida ao docente que, submetido ao regime de vinte horas semanais de trabalho, ministre no mínimo dez horas-aula e ao docente em regime de quarenta horas ou de dedicação exclusiva, no mínimo quatorze horas-aula.

Art. 33 - O docente de 1º e 2º Graus fará jus à gratificação prevista no art. 2º do Decreto-Lei nº 1.868, de 16 de fevereiro de 1981 independentemente da forma jurídica do IFE.

Art. 34 - As tabelas salariais do pessoal técnico-administrativo do IFE serão elaboradas com observância dos seguintes critérios:

I - nas malhas salariais o número de níveis e a razão entre eles serão constantes e iguais para todas as tabelas salariais.

II - haverá parcial sobreposição dos valores das tabelas salariais dos grupos das carreiras técnico-administrativas, fixados no Plano Único.

§ 1º - Para 1º de abril de 1987 o valor do vencimento ou salário do nível inicial do primeiro subgrupo pertencente ao Grupo Nível de Apoio, previsto no art. 18, é fixado em Cz\$ 3.823,00; o do Grupo Nível Médio, em Cz\$ 8.073,00; e o do Grupo Nível Superior, em Cz\$ 13.150,00.

§ 2º - Os vencimentos e salários dos demais níveis são determinados mediante acréscimo ao valor fixado no parágrafo anterior, à razão de 5%, até 21 níveis.

§ 3º - Os valores de vencimentos ou salários para os grupos previstos no art. 19 são fixados dentro dos limites adotados para os Grupos Nível de Apoio, Nível Médio e Nível Superior.

Art. 35 - Após cada cinco anos de efetivo exercício, o servidor fará jus à gratificação adicional por tempo de serviço correspondente a 5% do vencimento ou salário do respectivo emprego ou cargo de carreira, até o máximo de 35%.

Parágrafo Único - Para efeito do disposto neste artigo, o apuração do tempo de serviço far-se-á a partir da data do ingresso inicial em qualquer IFE ou no Serviço Público Federal.

Art. 36 - Ao servidor regido pela legislação trabalhista, a cada dez anos de efetivo exercício em uma ou mais de uma IFE, será concedida licença especial de seis meses, assegurada a percepção da respectiva remuneração e vantagens, desde que cumpridas as exigências legais pertinentes.

§ 1º - O período aquisitivo do direito de licença será contado a partir da data de admissão em qualquer IFE ou no Serviço Público Federal.

§ 2º - A requerimento do servidor e observadas as necessidades do serviço, o gozo de licença especial poderá ser concedido integralmente ou em duas ou três parcelas.

§ 3º - A licença especial será contada em dobro, para efeito de aposentadoria, caso o servidor não a goze;

Art. 37 - Atendida a conveniência da instituição, em cada dez anos de efetivo exercício o servidor regido pela legislação trabalhista poderá obter licença sem remuneração, para tratar de interesses particulares, pelo prazo máximo de dois anos.

Art. 38 - Ao docente em efetivo exercício serão concedidos quarenta e cinco dias de férias anuais, que poderão ser gozados em um ou dos períodos.

Art. 39 - Fica assegurada ao servidor a opção de converter em pecúnia um terço de suas férias.

Art. 40 - Quando o salário mínimo profissional fixado por lei para um cargo ou emprego for maior que o vencimento ou salário percebido pelo servidor ser-lhe-á assegurada uma complementação, a fim de ser atingido o piso legal.

Art. 41 - O servidor regido pela legislação trabalhista, afastado de suas atividades por motivo de doença ou acidente de trabalho, por prazo superior a quinze dias, comprovado em inspeção médica, fará jus à complementação salarial, a ser paga pela IFE, correspondente à diferença entre o valor percebido na instituição previdenciária, ou outra equivalente, e a respectiva remuneração integral.

Art. 42 - Quando o servidor for mandado servir, *ex-officio*, em outro ponto do território nacional, o cônjuge servidor terá direito à remuneração pelo órgão de origem, de acordo com o disposto no Decreto nº 91.808, de 18 de outubro de 1985.

Art. 43 - Os servidores já aposentados ou inativos, à data da vigência deste Plano, gozarão dos benefícios e vantagens nele previstos.

Parágrafo Único - Para efeito do disposto neste artigo, aos aposentados e inativos equiparam-se os pensionistas.

Art. 44 - Será criado nas IFE um sistema de treinamento e aperfeiçoamento da pessoal técnico-administrativa, constituindo-se, para tanto, um programa com orçamento específica.

Art. 45 - O Ministério da Educação criará o programa de aperfeiçoamento de 1º e 2º Graus, com o respectivo apoio orçamentário, de forma a assegurar a oferta de adequado treinamento.

CAPÍTULO III Da Transferência ou Movimentação

Art. 46 - O servidor poderá obter transferência ou movimentação para outra IFE e cargo ou emprego igual àquele a que pertence na instituição de origem.

Parágrafo Único - A transferência ou movimentação dar-se-á por solicitação do servidor, dependendo da existência de vaga e da quiescência das IFE envolvidas.

CAPÍTULO IV Do Afastamento

Art. 47 - Além dos casos previstos na legislação vigente, o ocupante de cargo ou emprego das carreiras de Magistério e Técnico-Administrativo poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus em razão da atividade docente:

I - para aperfeiçoar-se em instituição nacional ou estrangeira;

II - para prestar colaboração a outra instituição de ensino ou de pesquisa;

III - para comparecer a congresso ou reunião relacionados com atividades acadêmicas;

10

IV - para participar de órgão de deliberação coletiva ou outras relacionados com as funções acadêmicas.

§ 1º - O prazo de autorização para o afastamento previsto no item I deste artigo será regulamentado pela IFE e dependerá da natureza da proposta de aperfeiçoamento, não podendo exceder, em nenhuma hipótese, o prazo de cinco anos.

§ 2º - O afastamento a que se refere o item II não poderá exceder a quatro anos, após o que o servidor perderá o cargo ou emprego na IFE de origem.

§ 3º - A concessão do afastamento a que se refere o item I importará no compromisso de, ao seu retorno, o servidor permanecer, obrigatoriamente, na IFE, por tempo igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações, sob pena de indenização de todos os despesas.

§ 4º - Aplica-se o disposto neste artigo ao servidor que realizar curso de pós-graduação na IFE a que pertença.

§ 5º - O afastamento será autorizado pelo dirigente máximo da IFE, observado a legislação vigente.

Art. 48 - Os Professores Titulares, Adjuntos e Assistentes, bem como os integrantes das classes D, E e de Professor Titular de 1º e 2º Graus que, após sete anos de efetivo exercício no Magistério em Instituição Federal de Ensino vinculada ao Ministério da Educação, tenham permanecido, nos dois últimos anos, em regime de quarenta horas ou de dedicação exclusiva, farão jus a seis meses de licença sabática, assegurada a percepção da remuneração do respectivo cargo ou emprego de carreira.

Parágrafo Único - A concessão do semestre sabático tem por fim permitir o afastamento do docente para a realização de estudos e aprimoramento técnico-profissional e far-se-á de acordo com normas complementares a este Plano.

Art. 49 - O afastamento para prestar serviços nos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência e Tecnologia e em outras situações previstas na legislação vigente será considerado como atividade acadêmica.

CAPÍTULO V Da Dispensa

Art. 50 - A dispensa dos servidores será a pedido ou com justa causa, nos termos das normas legais e regulamentares pertinentes.

§ 1º - Quanto aos docentes integrantes das carreiras do Magistério, observado o disposto neste artigo, a dispensa somente poderá ocorrer se aprovada pela maioria dos docentes em efetivo exercício no respectivo departamento ou unidade de ensino, preservados os direitos de defesa e recursos.

§ 2º - A dispensa do servidor técnico-administrativo dar-se-á por proposta do chefe imediato, assegurados os direitos de defesa e recursos.

TÍTULO VII Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 51 - A transição e transformação para o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, dos cargos e em-

pregos permanentes pertencentes às IFE, far-se-á segundo os critérios estabelecidos neste artigo.

§ 1º - Os cargos e empregos permanentes integrantes das carreiras de magistério, serão transpostos para o Plano Único em cargos e empregos de denominação idêntica às existentes.

§ 2º - A transposição e a transformação para o Plano Único dos cargos e empregos permanentes integrantes dos grupos técnico-administrativos obedecerá aos seguintes critérios:

- a) os cargos e empregos existentes, com denominações idênticas da mesma natureza, serão transpostos para cargos e empregos de idêntica denominação e atribuições;
- b) os cargos e empregos existentes, com denominações diferentes e atribuições na mesma natureza, serão identificados e transformados em cargos ou empregos de única denominação;
- c) os cargos e empregos, cujas atribuições estejam contidas em cargos representativos de profissões identificadas, serão transformados em cargos ou empregos de atribuições mais abrangentes;
- d) os cargos e empregos com denominações idênticas e atribuições diferentes serão identificados e transformados para cargos ou empregos de idênticas atribuições;
- e) os atuais cargos e empregos, que abrangem mais de uma categoria profissional, deverão ser transformados, desdobrando-se em cargos ou empregos identificados com as atribuições.

Art. 52 - As IFE terão o prazo de cento e vinte dias, a contar da implementação do Plano Único, para abrir concurso público de provas e títulos para preenchimento das vagas decorrentes da rescisão de contrato de professores temporários.

Art. 53 - O docente integrante da carreira do Magistério Superior será enquadrado na carreira do Magistério Superior estabelecida no Plano Único, em classe e nível correspondentes aos que já ocupava em 1º de abril de 1987, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos e observado, ainda, o regime de trabalho.

Art. 54 - O docente integrante da carreira do Magistério de 1º e 2º Graus será enquadrado na carreira do Magistério de 1º e 3º Graus estabelecida no Plano Único, em classe e nível iguais ou superiores aos que já ocupava na data da vigência da Lei nº 7.596, de 1987, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos e observado, ainda, o regime de trabalho.

Art. 55 - Para fins de enquadramento, será constituída, em cada IFE, uma Comissão representativa da Administração Superior e das respectivas associações de servidores, presidida pelo dirigente do órgão de pessoal da IFE.

Art. 56 - O enquadramento dos servidores técnico-administrativos obedecerá, ainda, aos seguintes critérios:

I - enquadramento no cargo ou emprego, feito exclusivamente com base na descrição das atividades permanentes efetivamente exercidas pelo servidor, observadas as habilitações legais, quando for o caso.

II - cômputo do tempo de serviço, para efeito de hierarquização.

Parágrafo Único - As frações de tempo de serviço não utilizadas na hierarquização serão consideradas como cumprimento parcial dos

interstícios de progressões, a serem definidos pelo Ministério de Estado da Educação.

Art. 57 - O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado, poderá requerer reavaliação junto à respectiva Comissão de Enquadramento, até cento e oitenta dias após a publicação dos resultados.

Art. 58 - Fica extinto o regime de quarenta horas semanais para os docentes das instituições de ensino superior, observado o disposto no § 2 do art. 14 deste Plano.

§ 1º - Os professores que se encontrarem, na data de vigência deste Plano, no regime de trabalho a que se refere este artigo poderão permanecer nesse regime.

§ 2º - O regime de trabalho a que se refere este artigo será automaticamente suprimido quando ocorrer o desligamento, por qualquer motivo, do docente que nele tiver permanecido.

Art. 59 - O servidor técnico-administrativo admitido até 1º de abril de 1986, não integrante da Tabela Permanente da IFE e remunerado com recursos de Pessoal, será incluído no Plano Único após habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Parágrafo Único - O servidor admitido após 1º de abril de 1986, não integrante da Tabela Permanente da IFE e remunerado com recursos de Pessoal, será incluído no Plano Único após habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 60 - O servidor contratado pela IFE para o desempenho de atividades de caráter permanente e remunerado com recursos de Pessoal, de que trata o Decreto-lei nº 2.280, de 16 de dezembro de 1985, cuja situação se encontre pendente de decisão, reconhecida o direito pela Secretaria de Administração Pública da Presidência da República, a qualquer tempo será poderá ser enquadrado.

Art. 61 - Aplica-se o disposto no parágrafo único do art. 6º do Decreto-lei nº 2.280, de 1985, ao servidor contratado, pela IFE antes da entrada em vigor do referido Decreto-lei, para o desempenho de atividades de caráter permanente e remunerado com recursos de Pessoal e que, em razão da habilitação em concurso público, passou a integrar empregos da Tabela Permanente do Plano de Classificação de Cargos de que trata a Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.

Art. 62 - Deverá ser apresentada declaração de acumulação de cargos e empregos, por ocasião do enquadramento no Plano Único, da admissão em emprego na IFE, e da mudança de regime de trabalho.

Art. 63 - Observadas as normas legais e regulamentares pertinentes, poderão ser concedidas aos servidores alcançados pelo disposto neste Plano as vantagens e indenizações de que tratam a Lei nº 5.708, de 4 de outubro de 1971, os itens IV, VII, X, XI e XX do anexo II, o art. 6º do Decreto-lei nº 1.341, de 22 de agosto de 1974, o art. 1º do Decreto-lei nº 1.873, de 27 de maio de 1981, e os arts. 7º e seguintes do Decreto-lei nº 2.310, de 22 de dezembro de 1986.

Art. 64 - O Ministro de Estado da Educação, cumpridas as disposições em vigor e as diretrizes da política de pessoal civil da União, expedirá normas complementares à execução do disposto neste Plano, no prazo de trinta dias, contados da data de sua publicação.

Art. 65 - Os efeitos financeiros decorrentes da implantação do Plano Único vigorarão a partir de 1º de abril de 1987.

Art. 66 - O Ministro de Estado da Educação submeterá ao Presidente da República, no prazo de cento e vinte dias, contados da data de publicação deste Plano, proposta de reestruturação, extinção, criação e reclassificação das funções de confiança adotadas no Plano Único, consideradas as instituições isoladamente.

Art. 67 - Os concursos públicos, destinados a recrutar servidores

para ingresso no Plano Único, serão organizados e realizados pela IFE, que poderá admitir candidatos habilitados em concursos públicos promovidos por outros órgãos ou entidades públicas federais.

Art. 68 - Somente serão deferidas vantagens aos servidores alcançados pelo disposto neste Plano, mediante autorização expressamente prevista na legislação vigente.

Portaria nº 474 de 27 de agosto de 1987

Estabelece normas complementares sobre as Funções de Confiança do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, de que trata a Lei nº 7.506, de 10-04-87, aprovado pelo Decreto nº 94.664, de 23-07-87.

O Ministro de Estado da Educação, no uso de suas atribuições, e de acordo com o disposto no Art. 64 do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos aprovado pelo Decreto nº 94.664, de 23-07-86, resolve:

Art. 1º - As Funções de Confiança das IFE, compreendendo atividades de direção, chefia, assessoramento, coordenação e assistência, a níveis superior e intermediário, serão classificadas em:

I - Funções Comissionadas (FC);

II - Funções Gratificadas (FG);

§ 1º - As Funções Comissionadas correspondem ao desempenho de atividades diretivas e de assessoramento de maior complexidade e abrangência em cada IFE, requerendo pelo menos formação superior, a nível de graduação, para os respectivos provimentos, além de outros requisitos previstos em leis e regulamentos.

§ 2º - As Funções Gratificadas correspondem ao desempenho de funções diretivas, de assessoramento e assistência, de complexidade intermediária e de menor abrangência, podendo ou não requerer formação de nível superior para o seu exercício.

Art. 2º - As Funções Comissionadas são as previstas no Anexo I, devendo ser exercidas em regime de tempo integral.

Parágrafo Único - A remuneração das Funções Comissionadas previstas no Anexo I terá valor igual ao da remuneração do Professor Titular da carreira do Magistério Superior, em regime de Dedicação Exclusiva, com Doutorado, acrescida dos percentuais a seguir especificados:

FC-1 - 80%

FC-2 - 65%

FC-3 - 55%

FC-4 - 40%

FC-5 - 30%

FC-6 - 20%

FC-7 - -

Art. 3º - As Funções Gratificadas são as previstas no Anexo I.

§ 1º - Somente poderão ser designados para o exercício de Funções Gratificadas servidores ocupantes de cargos ou empregos permanentes da carreira.

§ 2º - As Funções Gratificadas serão exercidas em regime de Tempo Integral ou de Dedicação Exclusiva.

§ 3º - É vedada a percepção cumulativa da gratificação de duas ou mais funções gratificadas, assim como desta com a remuneração de Função Comissionada.

Art. 4º - Cada IFE abrangida pela Lei nº 7.596, de 10-04-87, elaborará proposta de classificação e lotação numérica das respectivas Funções de Confiança, para aprovação pelo Ministro da Educação, observadas as especificações constantes dos Anexos I e II.

Parágrafo único - Para fins do disposto neste artigo, os quantitativos das Funções de Confiança não poderão exceder aos previstos na estrutura da IFE, na data da referida lei, e que tenham sido estabelecidos na forma do respectivo Estatuto, Regimento e demais normas legais e regulamentares.

Art. 5º - Na aplicação do presente Plano não haverá decurso remuneratório para os ocupantes de funções de confiança, que na data de sua vigência estejam percebendo remuneração superior, em razão da legislação em vigor ou de sentença judicial transitada em julgado, devendo, nesta hipótese, a diferença a maior apurada ser identificada nominalmente como gratificação provisória, enquanto o servidor permanecer na referida função.

Art. 6º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e seus efeitos terão vigência a partir de 1º de abril de 1987.

Art. 7º - Revogam-se as disposições em contrário.

Jorge Bornhausen

ANEXO I

TABELA DE FUNÇÕES COMISSIONADAS

CÓDIGO DO CARGO	CARGOS
FC-1	- Reitor
FC-2	- Vice-Reitor
FC-3	- Pró-Reitor ou equivalente - Diretor de Estabelecimento Isolado de Ensino Superior - Diretor de Escola Técnica Federal - Diretor de Centro Federal de Educação Tecnológica - Diretor do Colégio Pedro II
FC-4	- Diretor de Unidade de Ensino nas Universidades (Centro, Faculdade, Instituto) - Vice-Diretor ou equivalente de Estabelecimento Isolado de Ensino Superior, Centro Federal de Educação Tecnológica, Escola Técnica Federal e Colégio Pedro II - Chefe de Gabinete do Reitor - Diretor-Geral de Hospital de Ensino - Procurador-Geral ou equivalente de Universidade - Diretor do Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) - Diretor-Geral de Escola Agrotécnica Federal - Diretor do Instituto Benjamin Constant (IBC)
FC-5	- Vice-Diretor de Unidade de Ensino nas Universidades (Centro, Faculdade, Instituto) - Diretor da Biblioteca Central de Universidade - Diretor do Centro de Processamento de Dados de Universidade - Diretor de Departamento ou órgão equivalente da Administração Central, com subordinação imediata ao Reitor, Pró-Reitor ou equivalente. - Dirigente de órgão central de Planejamento, de Ensino, de Pesquisa e Pós-Graduação e de Extensão, das Escolas Isoladas de Ensino Superior, Centros Federal de Educação Tecnológica e Escolas Técnicas Federais, Colégio Pedro II, com subordinação imediata ao Diretor. - Vice-Diretor de Escola Agrotécnica Federal, do IBC e do INES.
FC-6	- Dirigente de Órgão Suplementar, exceto os classificados em código mais elevado. - Chefe de Gabinete do Diretor de Estabelecimento Isolado de Ensino Superior, Centro Federal de Educação Tecnológica, Escola Técnica Federal e Colégio Pedro II - Dirigente de Assessoria, Coordenadoria ou equivalente de natureza técnico-administrativa, com subordinação imediata a ocupante de FC-1 a FC-3. - Diretor de Departamento ou equivalente da Administração Central, com subordinação imediata a Diretor de Estabelecimento Isolado de Ensino Superior, Centro Federal de Educação Tecnológica, Escola Técnica Federal e Colégio Pedro II. - Assessor Especial, até o limite de sete para Universidade.
FC-7	- Dirigente de Unidade Especial executora de Programas de apoio ao Ensino, a pesquisa ou à extensão, com subordinação imediata a ocupante de FC-1 a FC-4. - Diretor de Departamento de Administração Superior ou equivalente, de Escola Agrotécnica Federal, IBC e do INES, com subordinação imediata ao Diretor. - Chefe de Gabinete do Diretor de Escola Agrotécnica Federal, do IBC e do INES. - Assessor Especial (até o limite de dois) para Estabelecimento Isolado de Ensino Superior, Centro Federal de Educação Tecnológica, Escola Técnica Federal, Escola Agrotécnica Federal, Colégio Pedro II, IBC e INES.

ANEXO II

FUNÇÕES GRATIFICADAS

CÓDIGO DAS FUNÇÕES	FUNÇÕES
FG-1	- Chefe de Departamento Acadêmico - Dirigente de Unidade Especial de ensino, pesquisa e extensão, com subordinação imediata ao Reitor, Pró-Reitor ou equivalente. - Chefe de Unidade de Hospital de Ensino, com subordinação imediata ao Dirigente.
FG-2	- Coordenador de curso de Graduação ou Pós-Graduação, "stricto sensu". - Dirigente de Unidade Especial de ensino, pesquisa e extensão, com subordinação imediata ao Dirigente ocupante de FC-4. - Chefe de Serviço de Hospital de Ensino, com subordinação imediata ao Dirigente ocupante de FG-1. - Assessor, até o limite de cinco, para Universidade e três para Estabelecimento Isolado de Ensino Superior, Centro Federal, Escola Técnica Federal e Colégio Pedro II, e dois para o INES, IBC e Escolas Agrotécnicas Federais.
FG-3	- Presidente da CPPD e CPPTA - Presidente da COPEVE ou órgão equivalente - Dirigente de Divisão ou equivalente, com subordinação imediata ao Dirigente ocupante de FC-4 e FC-5, quando exigida a formação de nível superior para o exercício da função.
FG-4	- Chefe de Unidade administrativa com requisito de formação de nível superior para o exercício da função, imediatamente subordinada a Dirigente ocupante da FC-3 - Chefe de Biblioteca Setorial. - Coordenador de curso técnico ou de área técnico-pedagógica de Centro Federal de Educação Tecnológica, Escola Técnica Federal, Escola Agrotécnica Federal, Colégio Pedro II, Instituto Nacional de Educação de Surdos e Instituto Benjamin Constant com requisito de nível superior para o respectivo provimento.
FG-5	- Dirigente de Divisão ou equivalente, com subordinação imediata a Dirigente ocupante de FC-5, FC-6 e FC-7. - Secretário do Reitor e Vice-Reitor - Secretário de Órgãos Colegiados Superiores - Secretário Executivo de CPPD e CPPTA
FC-6	- Secretário de órgão dirigido por ocupante de FC-3 e FC-4
FG-7	- Secretário de órgão dirigido por ocupante de FC-5, FC-6, FC-7, FG1 e FG-2 - Chefe de unidade administrativa, com subordinação imediata a Dirigente ocupante de FG-3, FG-4 e FG-5.
FG-8	- Chefe de unidade administrativa com subordinação imediata a Dirigente ocupante de FG-7.
FG-9	- Encarregado de grupo, serviço ou unidade administrativa, com subordinação imediata a ocupante de FG-8.

Portaria nº 475 de 27 de Agosto de 1987

Expede Normas Complementares para a execução do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

O Ministro de Estado da Educação, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no Art. 64 do Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, resolve:

TÍTULO I

Da Terminologia e Conceituação

Art. 1º — Para efeito da aplicação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), é adotada a seguinte terminologia com os respectivos conceitos:

I - ASCENSÃO FUNCIONAL — Passagem do servidor para outra categoria funcional mediante concurso interno.

II - ATRIBUIÇÕES — Conjunto de atividades necessárias à execução de determinado serviço.

III - AULA — Unidade de tempo dedicada à ministração do ensino em aulas teóricas, práticas, de laboratório ou de campo.

IV - CARGO OU EMPREGO — Conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e aos graus de complexidade e responsabilidade.

V - CATEGORIA FUNCIONAL — Conjunto de cargos ou empregos da mesma denominação.

VI - CLASSIFICAÇÃO DE CATEGORIAS FUNCIONAIS — Processo de identificação e sistematização das diferentes Categorias Funcionais existentes na Instituição Federal de Ensino (IFE), tendo em vista a natureza de suas atribuições e o grau de responsabilidade exigido para o seu desempenho, para efeito de agrupamentos em subgrupos.

VII - CONCURSO INTERNO — Processo de seleção de natureza competitiva, ao qual somente poderão concorrer os servidores pertencentes à IFE, atendidos os requisitos de inscrição estabelecidos no respectivo Edital.

VIII - CONCURSO PÚBLICO — Processo de seleção, de natureza competitiva, aberto ao público em geral, atendidos os requisitos de inscrição estabelecidos no respectivo Edital.

14

IX - CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO — Curso ministrado por instituição de ensino superior reconhecida, destinado a graduados da área em que se situem, com a carga horária mínima de 360 horas, exigência de frequência regular, verificação formal de aproveitamento e observância da titulação, do corpo docente, estabelecida em Resolução do Conselho Federal de Educação — CFE.

X - DESCRIÇÃO DE CATEGORIAS FUNCIONAIS — Registro formal das atividades que constituem o conteúdo ocupacional dos cargos ou empregos integrantes de determinada Categoria Funcional.

XI - DISFUNÇÃO DO CARGO OU EMPREGO — Exercício habitual de atividades que não correspondam àquelas descritas para a Categoria Funcional a que pertencer o cargo ou emprego formalmente ocupado pelo servidor.

XII - ENQUADRAMENTO — Posicionamento do servidor no PUCRCE.

XII - ESPECIFICAÇÃO DO CARGO OU EMPREGO — Detalhamento dos requisitos mínimos indispensáveis para ingresso no cargo ou emprego.

XIV - FORÇA DE TRABALHO — Conjunto de servidores necessários ao desempenho das atividades permanentes da IFE, com horário de trabalho definido.

XV - GRUPO DE CATEGORIAS FUNCIONAIS — Agrupamento de Categorias Funcionais com atividades profissionais afins ou que guardem relação entre si, seja pela natureza do trabalho, seja pelos objetivos finais a serem alcançados e pela escolaridade.

XVI - MALHA SALARIAL — Conjunto de linhas e colunas dispostas em forma de uma matriz contendo valores salariais do Pessoal Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo, cujas colunas são as tabelas salariais de cada subgrupo, e as linhas, iguais em todos os subgrupos, são os níveis, quando os valores salariais, nas colunas correspondentes, forem diferentes de zero.

XVII - NÍVEL — Posição dentro da Categoria Funcional, ou de uma de suas classes, que permite identificar a situação do ocupante na estrutura hierárquica e de remuneração da IFE.

XVIII - PROGRESSÃO FUNCIONAL — Passagem do servidor para nível ou classe superior na mesma Categoria Funcional.

XIX - READAPTAÇÃO — Passagem do servidor de um cargo ou emprego para outro de diversa Categoria Funcional, integrante do mesmo subgrupo, sem mudança de nível.

XX - REMOÇÃO — Mudança de lotação do servidor

de uma unidade para outra na própria IFE, mantendo o mesmo cargo ou emprego.

XXI - SUBGRUPO DE CATEGORIAS FUNCIONAIS — Agrupamento de Categorias Funcionais dentro de um mesmo Grupo, com a mesma tabela de níveis salariais.

XXII - TABELA SALARIAL — Coluna de matriz definida pela malha salarial, cujas linhas representam os níveis salariais do Pessoal Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo, hierarquizados por subgrupos.

XXIII - TRANSFERÊNCIA OU MOVIMENTAÇÃO — Deslocamento do servidor de uma IFE, para outra, para cargo ou emprego de mesma Categoria Funcional, na mesma classe e nível daqueles que ocupa na IFE de origem.

XXIV - UNIDADE DE LOTAÇÃO — Unidade utilizada pela IFE para distribuição interna de sua força de trabalho.

TÍTULO II

Do Pessoal Docente

CAPÍTULO II

Das atividades

Art. 2º — As atividades de ensino e os resultados da pesquisa, sob a forma de cursos, serviços, publicações e outras ações desenvolvidas com a comunidade são entendidas como de extensão.

Art. 3º — As atividades de que trata o inciso I do Art. 4º do Decreto nº 94.664, de 1987 constarão dos planos e programas de trabalho elaborados pela IFE e serão realizados, sempre que possível, visando a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Art. 4º — As atividades de orientação educacional e de supervisão pedagógica serão consideradas como assessoramento.

CAPÍTULO II

Da Comissão Permanente de Pessoal Docente

Art. 5º — A Comissão Permanente de Pessoal Docente — CPPD — terá como atribuições, além de outras que venham a ser definidas pela IFE:

- I — apreciar os assuntos concernentes:
 - a) à alteração do regime de trabalho dos docentes;
 - b) à avaliação do desempenho para a progressão funcional dos docentes;
 - c) aos processos de ascensão funcional por titulação;

d) à solicitação de afastamento para aperfeiçoamento especialização, Mestrado e Doutorado.

II — desenvolver estudos e análises que permitam fornecer subsídios para fixação, aperfeiçoamento e modificação da política de pessoal docente e de seus instrumentos.

Art. 6º — A constituição da CPPD será normatizada em cada IFE pelo Conselho Superior competente.

Art. 7º — A CPPD disporá de suporte administrativo e apoio técnico para seus trabalhos.

Art. 8º — A CPPD elaborará seu regimento interno que será aprovado pelo Conselho Superior competente da IFE.

CAPÍTULO III

Do Ingresso na Carreira

Art. 9º — O ingresso nas carreiras do Magistério Superior e do Magistério de 1º e 2º graus dependerá de habilitação em concurso público de provas e títulos e far-se-á no nível inicial de qualquer classe, observados os requisitos previstos nos parágrafos dos artigos 12 e 13 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987.

§ 1º — Quando o candidato habilitado em concurso já for docente de outra IFE, a respectiva admissão dar-se-á na classe para a qual se realizou o concurso, podendo ser posicionado, a critério da IFE, no nível a que pertencia na instituição anterior.

§ 2º — Para os efeitos previstos no § 2º — dos artigos 12 e 13 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, o notório saber somente poderá ser reconhecido pelas Instituições Federais de Ensino Superior.

CAPÍTULO IV

Do Regime de Trabalho

Art. 10 — Serão estabelecidos em regulamento, pelo Conselho Superior competente da IFE, para cada carreira de Magistério:

- I — os critérios para concessão, fixação e alteração dos regimes de trabalho dos docentes;
- II — os limites mínimos e máximos de carga horária de aulas, segundo os regimes de trabalho, observadas, a critério do Conselho, a natureza e diversidade de encargos do docente;

III — o processo de acompanhamento e avaliação das atividades dos docentes.

§ 1º — Para o Magistério Superior, o limite mínimo a que se refere o inciso II, não poderá ser inferior a 8 (oito) horas semanais, em qualquer regime, nem o máximo poderá ser superior a 60%, no regime de 20 horas, e 50% nos de 40 horas e de dedicação exclusiva.

§ 2º — No caso da opção prevista no art. 32 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, o Conselho Superior competente regulamentará os procedimentos para a concessão da gratificação, a partir de limites mínimos não inferiores aos indicados no parágrafo único do citado artigo.

§ 3º — A carga horária didática a ser cumprida pelo docente de 1º e 2º graus terá como limite máximo 60% da carga horária do respectivo regime de trabalho, fazendo jus à gratificação prevista no art. 33 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, o docente que ministrar no mínimo, 10 horas/aulas semanais, em regime de 20 horas, e 20 horas/aulas semanais, em regime de 40 horas ou de dedicação exclusiva.

CAPÍTULO V

Da Progressão Funcional

Art. 11 — A progressão funcional de um para outro nível dentro da mesma classe far-se-á exclusivamente mediante avaliação de desempenho.

§ 1º — A avaliação do desempenho obedecerá às normas e critérios estabelecidos pelo Conselho Superior competente da IFE, incidindo sobre as atividades diretamente relacionados ao exercício do cargo ou emprego de Magistério, ponderados, entre outros fatores, a assiduidade, responsabilidade e qualidade do trabalho, e considerados, a critério do mesmo Conselho, entre outros, os seguintes elementos:

- a) desempenho didático, avaliado com a participação do corpo discente;
- b) orientação de dissertações e teses de Mestrado e Doutorado, de monitores e de estagiários ou bolsistas de iniciação científica;
- c) participação em bancas examinadoras de dissertações, de teses e de concurso público para o magistério;
- d) cursos ou estágios de aperfeiçoamento, especialização e atualização, bem como créditos e títulos de pós-graduação stricto sensu;
- e) produção científica, técnica ou artística

16

f) atividade de extensão à comunidade dos resultados da pesquisa, de cursos e de serviços;

g) participação em órgãos colegiados na própria IFE ou vinculados aos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência e Tecnologia;

h) exercício de funções de direção, coordenação, assessoramento e assistência na própria IFE, ou em órgãos dos Ministérios da Educação, da Cultura e da Ciência e Tecnologia bem como em outros previstos na legislação vigente.

§ 2º — Para a avaliação do desempenho de docente afastado, nos termos do art. 49 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, a IFE solicitará os elementos necessários ao órgão no qual o mesmo se encontra em exercício.

Art. 12 — A progressão funcional por titulação, de uma para outra classe da carreira do Magistério Superior de que trata o inciso II do art. 16 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, dar-se-á, independentemente de interstício, para o nível inicial:

- I — da Classe de Professor Adjunto, mediante a obtenção do título de Doutor;
- II — da Classe de Professor Assistente, mediante obtenção do grau de Mestre;

Parágrafo único — Na carreira do Magistério de 1º e 2º graus, a progressão funcional por titulação, de que trata o inciso II do Art. 16, do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, dar-se-á, independentemente de interstício, para o nível inicial:

- a) da Classe E, mediante obtenção do grau de Mestre ou título de Doutor;
- b) da classe D, mediante obtenção de certificado de curso de especialização;
- c) da Classe C, mediante obtenção de licenciatura plena ou habilitação legal;
- c) da Classe B, mediante obtenção de licenciatura de 1º grau.

Art. 13 — No caso do docente que não houver obtido a titulação correspondente à classe superior, a progressão funcional prevista inciso II do Art. 16 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, dar-se-á do último nível da classe ocupada pelo docente para o nível I da classe subsequente, mediante avaliação do seu desempenho acadêmico e observados os interstícios fixados no § 2º do mesmo artigo.

Parágrafo único — A avaliação de que trata este artigo será

regulamentada pelo Conselho Superior da IFE, observadas as seguintes disposições:

a) a avaliação será autorizada à vista de justificativa, apresentada pelo docente e julgada cabível, quanto a não obtenção da titulação pertinente;

b) a avaliação far-se-á por comissão especial, constituída de docentes de classe superior do avaliado, pertencentes ou não à IFE, ou ainda de especialistas de reconhecido valor, e terá por esse memorial descritivo das atividades, fatores e elementos a que se refere o § 1º do Art. 11 desta Portaria, e a defesa de seu conteúdo, importância e embasamento teórico;

c) o parecer conclusivo da comissão especial será submetido à homologação do colegiado competente da IFE.

TÍTULO III

Do Pessoal Técnico-Administrativo e Técnico-Marítimo

CAPÍTULO I

Da Comissão Permanente do Pessoal Técnico-Administrativo

Art. 14 — A Comissão Permanente de Pessoal Técnico-Administrativo — CPPTA — terá como atribuições, além de outras que venham a ser definidas pelo IFE;

I — apreciar os assuntos concernentes:

a) aos processos de acompanhamento e avaliação para progressão funcional;

b) aos processos de seleção interna para efeito de ascensão funcional;

c) às dispensas, exceto as voluntárias, aos afastamentos para realização de curso de pós-graduação e às transferências;

d) aos critérios de caráter geral necessários à elaboração das normas específicas sobre a realização dos concursos públicos e internos;

e) às readaptações.

II — desenvolver estudos e análises, visando fornecimento de subsídios para fixação, aperfeiçoamento e modificação da política do pessoal técnico-administrativo e técnico-marítimo.

III — colaborar com os órgãos próprios da IFE no planejamento dos programas de treinamento e capacitação.

Art. 15 — A constituição da CPPTA será regulamentada em cada IFE pelo Conselho Superior competente.

Art. 16 — A CPPTA disporá de suporte administrativo e apoio técnico para os seus trabalhos.

Art. 17 — A CPPTA elaborará seu regimento interno, que será aprovado pelo Conselho Superior competente da IFE.

CAPÍTULO II

Da Classificação das Categorias Funcionais dos Cargos e Empregos

Art. 18 — Os grupos ocupacionais previstos nos artigos 18 e 19 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, serão subdivididos:

I — Em seis, quatro e três subgrupos, respectivamente, para os Grupos Nível Apoio, Nível Médio e Nível Superior, cujas Categorias Funcionais e respectivas Tabelas Salariais estão relacionadas e descritas no Anexo I.

II — Em cinco, quatro, três e quatro subgrupos, respectivamente, para os Grupos Convês, Máquina, Câmara e Apoio Marítimo, cujas Tabelas Salariais, e Categorias Funcionais próprias estão relacionadas e descritas no Anexo II.

CAPÍTULO III

Do Ingresso

Art. 19 — As normas específicas de realização de concurso público para ingresso no cargo ou emprego, serão elaboradas pelo órgão de Recursos Humanos, observados os critérios de caráter geral aprovados pelo Conselho Superior competente da IFE.

Art. 20 — A IFE admitirá os candidatos aprovados, na ordem de classificação, obedecendo o número de vagas previsto no Edital do concurso.

Parágrafo único — O concurso público terá validade de dois anos, contados a partir da data da publicação dos resultados, observando-se a legislação vigente.

Art. 21 — Compete ao órgão de Recursos Humanos a execução das providências cabíveis para integração do recém-contratado ao meio ambiente de trabalho, através de treinamento de caráter obrigatório, visando, entre outros objetivos, a dar-lhe conhecimento:

I — da realidade da IFE;

II — de seus direitos e deveres para com a IFE;

III — das formas de progressão e ascensão funcional.

Parágrafo único — Além dos objetivos acima, o servidor será submetido a processo sistemático de ambientação ao trabalho.

CAPÍTULO IV **Da Ascensão Funcional**

Art. 22 — O concurso interno para ascensão funcional compreenderá provas de conhecimento geral e/ou de conhecimento específico e, ainda, provas práticas, quando couber.

Parágrafo único — Para as Categorias Funcionais em que seja exigida experiência, esta poderá ser comprovada mediante provas específicas ou testes práticos.

CAPÍTULO V **Da Progressão Funcional**

Art. 23 — A progressão funcional por titulação e qualificação dar-se-á de acordo com os seguintes critérios:

I — habilitação do servidor em cursos de educação formal (1º, 2º, 3º e 4º graus), sem relação direta com o cargo ou emprego ocupado e que excede às suas exigências, dará direito a um nível;

II — os títulos que tenham relação direta com o cargo ou emprego ocupado e que excedem às suas exigências, considerados para esse efeito os cursos de treinamento ou educação formal e respectivas cargas horárias, previstos no Anexo III desta Portaria, darão direito ao número de níveis estabelecidos, para cada caso, no mesmo anexo.

§ 1º — Os cursos que tenham relação direta com o cargo ou emprego do servidor deverão ter sua validade reconhecida pelo órgão de Recursos Humanos, com parecer prévio da CPPTA, para efeito de progressão por titulação.

§ 2º — Uma vez comprovada a realização de determinado curso para fins de progressão funcional, o mesmo não terá validade para efeito de novas progressões.

§ 3º — Na progressão funcional por titulação, poderão ser obtidos até três níveis, dentro do mesmo Grupo, e até cinco níveis, ao longo da vida funcional do servidor, em Grupos diferentes.

Art. 24 — A progressão por mérito terá por base a avaliação de desempenho a ser realizado de acordo com as normas elaboradas pelo órgão de Recursos Humanos e aprovada pelo Conselho Superior competente da IFE.

TÍTULO IV **Das Disposições Gerais**

CAPÍTULO I **Da Readaptação**

Art. 25 — A readaptação do servidor ocorrerá nos seguintes casos:

I — por incapacidade, mediante laudo médico; e

II — por deixar de ser necessário, em órgão da IFE, seu cargo ou emprego, ou a própria Categoria Funcional a ele correspondente.

§ 1º — A incapacidade para o exercício do cargo ou emprego será comprovada por junta médica oficial, podendo ser definitiva ou temporária.

§ 2º — Na hipótese do inciso II, in fine, a extinção da Categoria Funcional dar-se-á mediante portaria do dirigente máximo da IFE, ouvidos o órgão de Recursos Humanos e a CPPTA.

§ 3º — A readaptação será efetuada para cargo ou emprego de valor salarial equivalente ao percebido e de atribuições compatíveis com as aptidões do servidor, desde que atendidos os pré-requisitos básicos do novo cargo ou emprego.

Art. 26 — Os procedimentos necessários à readaptação do servidor serão promovidos pelo órgão de pessoal da IFE.

CAPÍTULO II **Da Remoção**

Art. 27 — O servidor poderá ser removido de uma para outra Unidade ou Departamento, atendidas a respectiva formação ou especialidade e a necessidade do serviço.

§ 1º — A remoção poderá ocorrer, indistintamente:

- a) a pedido do servidor;
- b) por solicitação do órgão a que pertence o servidor;
- c) por solicitação do órgão onde o servidor terá exercício.

§ 2º — A remoção de que trata este artigo far-se-á mediante portaria do dirigente máximo da IFE, após parecer favorável do órgão competente.

§ 3º — No caso de remoção do servidor técnico-marítimo, deverá ser ouvido o responsável pela embarcação.

CAPÍTULO III **Da Transferência ou Movimentação**

Art. 28 — Somente poderá ser transferido ou movimentado para outra IFE o servidor que possuir, pelo menos, dois anos de efetivo exercício no respectivo cargo ou emprego.

§ 1º — A transferência ou movimentação será efetivada através de portaria conjunta dos dirigentes máximos das IFE envolvidas.

§ 2º — A transferência ou movimentação do servidor abre uma vaga na respectiva lotação da IFE de origem.

Art. 29 — A transferência ou movimentação de docentes poderá ocorrer com ou sem permuta, ficando assegurados a continuidade da carreira, e todos os direitos e vantagens já adquiridos na IFE de origem.

Parágrafo único — Na hipótese deste artigo, a transferência ou movimentação do docente dependerá ainda, da aquiescência dos Departamentos ou Unidades de Ensino envolvidos e da apreciação dos órgãos colegiados competentes da IFE.

Art. 30 — O servidor técnico-administrativo ou técnico-marítimo transferido ou movimentado terá assegurados, pela IFE de destino todos os direitos e vantagens a que fazia jus na IFE de origem.

CAPÍTULO IV Do Afastamento

Art. 31 — Os afastamentos, para os fins previstos no Art. 47 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, serão concedidos à vista do parecer do Departamento ou Unidade de Ensino correspondente, no caso do servidor docente, e da unidade de lotação no caso do servidor técnico-administrativo ou técnico-marítimo.

§ 1º — No caso de servidor técnico-administrativo ou técnico-marítimo, o aperfeiçoamento previsto no inciso I do Art. 47 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, deverá ter relação direta com a respectiva área de atuação.

§ 2º — Aplica-se o disposto no caput aos afastamentos de até dois servidores técnico-administrativos e até dois docentes quando membros das respectivas entidades de classe.

§ 3º — Durante os períodos de afastamentos de que tratam este artigo e seu § 2º, serão assegurados aos docentes e aos servidores técnico-administrativo ou técnico-marítimos to-

dos os direitos e vantagens a que fizerem jus em razão do respectivo cargo ou emprego.

Art. 32 — A concessão do semestre sabático far-se-á de acordo com normas e critérios a serem estabelecidos pelo Conselho Superior da IFE, notadamente no que diz respeito:

I — ao mérito das propostas de aperfeiçoamento; e

II — à definição dos órgãos ou dirigentes que deverão examinar e aprovar as propostas.

§ 1º — O interstício para aquisição do semestre sabático será contado a partir da data de admissão do docente na carreira do Magistério em IFE vinculada ao Ministério da Educação.

§ 2º — Observado o disposto no parágrafo anterior, no caso de ter ocorrido, ou ocorrer, afastamento para o fim previsto no inciso I do art. 47 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, contar-se-á o interstício a partir do retorno do docente à IFE, quando o afastamento houver tido duração igual ou superior a 6 meses e, em caso de duração inferior, descontar-se-á do interstício o período correspondente ao afastamento.

§ 3º — O gozo do semestre sabático será feito mediante escala proposta pelos Departamentos ou Unidades de Ensino correspondentes, de modo a que não haja prejuízo para as atividades acadêmicas.

§ 4º — A primeira licença sabática dar-se-á durante o primeiro semestre de 1988, beneficiando os docentes mais antigos na carreira de cada Departamento/Unidade de Ensino correspondente e, a partir daí, sucessivamente, em cada semestre subsequente, observado o mesmo critério de antiguidade.

Art. 33 — Na contagem de qualquer interstício serão descontados os dias correspondentes a:

I — faltas não justificadas;

II — suspensão disciplinar, inclusive a preventiva, quando dela resultar pena mais grave que a de repreensão;

III — O período excedente a dois anos de licença ou suspensão de contrato, para tratamento de saúde, no caso de acidente de trabalho ou de doenças especificadas em lei;

IV — licença para acompanhar o cônjuge ou para prestar assistência à familiar doente;

V — licença ou suspensão de contrato para tratar de interesse particular;

VI — cumprimento de pena privativa da liberdade, exclusivamente nos casos de crime comum.

§ 1º — Nas hipóteses dos incisos II e VI, se constatada a improcedência da penalidade ou da condenação, a contagem será restabelecida, computando-se o período correspondente ao afastamento.

§ 2º — Na contagem do interstício para efeito da gratificação adicional por tempo de serviço, serão ainda descontados os períodos correspondentes a:

- a) licença ou suspensão de contrato para tratamento de saúde exceto, até dois anos, as referidas no inciso III;
- b) qualquer outro afastamento não remunerado.

§ 3º — Na contagem do interstício para efeito de progressão por avaliação de desempenho e da transferência, além dos descontos indicados no caput, serão também descontados os períodos correspondentes a:

- a) licença ou suspensão de contrato para tratamento, inclusive nos casos do inciso II;
- b) qualquer outro afastamento, não remunerado.

§ 4º — Na contagem do interstício para efeito de concessão de licença sabática e de licença especial serão procedidos os descontos referidos no incisos I e IV e nas alíneas do parágrafo anterior interrompendo-se a contagem do interstício, para reiniciá-la, com perda do período anterior, quando ocorrerem:

- a) faltas não justificadas que excederem a dez, consecutivas ou não;
- b) aplicação de penalidade disciplinar, inclusive suspensão convertida em multa;
- c) licença ou suspensão de contrato para tratamento de saúde, por período superior a 180 dias consecutivos ou não, ressalvados os casos do inciso III;
- d) licença, ou suspensão de contrato, para acompanhar familiar doente, por mais de 120 dias, consecutivos ou não, ou ainda para acompanhar o cônjuge, transferido no serviço público, por período superior a 90 dias, consecutivos ou não;
- e) licença não remunerada, ou suspensão de contrato, por qualquer motivo;
- f) cumprimento de pena na forma do inciso VI;

§ 5º — Aplica-se o disposto no § 1º as hipóteses previstas nas alíneas b e f do § 4º.

CAPÍTULO V Dos Diplomas e Certificados

Art. 34 — Para efeito do Decreto nº 94.664, de 1987, e desta Portaria, só serão considerados os títulos, graus, diplomas e certificados:

I — em área de estudos diretamente relacionadas com as atividades do servidor, salvo quando expressamente disposto em contrário;

II — os certificados de especialização, expedidos por instituição de ensino superior reconhecida, com observância das normas estabelecidas pelo CFE;

III — os diplomas de graduação devidamente registrados por IFE credenciadas pelo Ministério da Educação;

IV — os títulos de Mestre e Doutor, expedidos por curso nacional credenciado pelo CFE, ou, quando estrangeiro, devidamente revalidados, bem como os mesmos títulos, nacionais ou estrangeiros, reconhecidos como válidos, no âmbito da IFE, pelo Conselho Superior competente;

V — os títulos de Doutor obtidos na forma da legislação anterior a Lei nº 5.540, de 23-12-68.

Parágrafo único — Equipara-se ao título de Doutor o título de Livre Docente.

Art. 35 — Os acréscimos salariais decorrentes da titulação, de que tratam os §§ 3º e 4º do Art. 31 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, somente serão concedidos aos docentes efetivamente portadores dos certificados, graus e títulos identificados no mesmo artigo, independentemente da classe em que estejam situados, ou a que venham a ter acesso, observado o disposto no artigo anterior.

CAPÍTULO VI Da Dispensa

Art. 36 — A dispensa de docentes integrantes das Carreiras do Magistério, somente poderá ocorrer se aprovada pela maioria dos docentes em efetivo exercício no respectivo Departamento ou Unidade de Ensino correspondente, preservados os direitos de defesa e recurso, inclusive às instâncias superiores.

Art. 37 — Os recursos de servidores contra atos de dispensa, a que se referem os §§ 1º e 2º do artigo 50 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, terão efeitos suspensivos.

CAPÍTULO VII Das Tabelas Salariais

Art. 38 — As tabelas salariais do pessoal docente, técnico-

administrativo e técnico-marítimo são as decorrentes da aplicação do disposto no Capítulo II do Título VI do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987.

§ 1º — Para o pessoal docente as tabelas salariais abrangem classes, níveis, titulação e regimes de trabalho.

§ 2º — Para o pessoal técnico-administrativo e técnico-marítimo os valores salariais constantes das tabelas estão distribuídos em vinte e um níveis em cada subgrupo.

TÍTULO V

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 39 — A inclusão do servidor no PUCRCE far-se-á mediante opção formal no prazo de até 30 dias, contado a partir da publicação desta Portaria.

Parágrafo único — Caso o servidor não opte pela inclusão no novo Plano permanecerá na situação anterior considerada em extinção.

Art. 40 — O docente integrante da carreira do Magistério Superior será enquadrado na carreira do Magistério Superior estabelecida no PUCRCE, em classe e nível correspondentes aos que já ocupava em 1º de abril de 1987, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos, e observado, ainda, o regime de trabalho.

Art. 41 — O docente integrante da carreira do Magistério de 1º e 2º graus será enquadrado em classe e nível iguais ou superiores aos que já ocupava na data da vigência da Lei nº 7.596, de 1987, garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos e observado, ainda, o regime de trabalho.

Parágrafo único — Na aplicação do disposto neste artigo, serão observados os seguintes critérios:

a) nas IFE autárquicas, nas Escolas Agrotécnicas, no Instituto Benjamin Constant e no Instituto Nacional de Educação de Surdos, os ocupantes do nível 3 das classes D e E, que tenham até um ano de serviço nesse nível, nele serão mantidos; os que possuem mais de um ano, serão enquadrados no nível 4 da respectiva classe assegurando-se-lhes a contagem do tempo excedente para a progressão subsequente;

b) nas IFE fundacionais, os ocupantes do nível único da classe D serão enquadrados no nível 4 da mesma classe.

Art. 42 — Os professores colaboradores das universidades fundacionais, a que se refere o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, serão enquadrados de acordo com as regras seguintes:

I — como Professor Adjunto, nível 1, desde que possuam o título de Doutor;

II — como Professor Assistente, nível 1, desde que possuam o grau de Mestre;

III — como Professor Auxiliar, nível 1, nas demais hipóteses.

Art. 43 — O processo de enquadramento do pessoal técnico-administrativo realizar-se-á em duas fases:

I — levantamento das atribuições efetivamente exercidas pelo servidor até 31 de março de 1987, para efeito de identificação do cargo ou emprego a elas correspondente.

II — hierarquização para efeito de posicionamento no nível adequado da Categoria Funcional correspondente ao cargo ou emprego.

§ 1º — O levantamento de atribuições previsto no inciso I será feito através de formulário próprio, por ele preenchido e visado pela chefia imediata, que expressará sua concordância ou discordância, em relação às informações nele contidas, após o que será encaminhado à Comissão de Enquadramento.

§ 2º — Caso não haja concordância entre o servidor e a chefia, a divergência será dirimida pela Comissão de Enquadramento, ouvidas ambas as partes.

§ 3º — Observada a habilitação legal, assim considerada aquela definida para as profissões regulamentadas em lei, o servidor será enquadrado no cargo ou emprego cujas atribuições coincidam com as atividades por ele exercidas com maior frequência.

§ 4º — No caso de o servidor estar em exercício de atividade correspondente a cargo ou emprego de menor hierarquia salarial do que o atualmente ocupado, ser-lhe-á assegurada a opção pelo enquadramento neste último, cabendo, nesta hipótese a IFE adotar os procedimentos necessários à sua readaptação.

§ 5º — Quando não existir Categoria Funcional com atribuições que coincidam com aquelas levantadas, a IFE encaminhará ao Ministério da Educação solicitação de criação de categoria que contemple suas necessidades.

§ 6º — Na hipótese do parágrafo anterior, até que seja criada a Categoria Funcional, o servidor será enquadrado, provisoriamente, no cargo ou emprego cujo conteúdo ocupacional guarde semelhança com o anteriormente ocupado.

Art. 44 — A hierarquização por tempo de serviço será sempre efetuada à razão de um nível a cada dois anos e de um nível a cada quatro anos, cumulativamente, observando-se:

I — no caso de servidor técnico-administrativo ou técnico-marítimo que tiver ocupado cargo ou emprego do mesmo subgrupo, o tempo de efetivo exercício na IFE;

II — no caso de servidor técnico-administrativo ou técnico-marítimo que tiver ocupado cargos ou empregos de diferentes grupos ou subgrupos:

a) computar-se-á o tempo de efetivo exercício no primeiro cargo ou emprego ocupado, para efeito de posicionamento em nível do respectivo grupo;

b) em seguida, partir-se-á do nível salarial igual ou imediatamente superior do subgrupo correspondente ao segundo cargo ou emprego, prosseguindo-se a contagem do tempo de efetivo exercício neste último.

§ 1º — No caso de o servidor ser posicionado, em função do tempo de serviço, em nível cujo salário seja inferior ao percebido, será ele enquadrado em nível cujo salário seja igual ou superior mais próximo ao que estiver percebendo desde que resultante de aplicação de dispositivo legal.

§ 2º — No caso de servidor de IFE autárquica, de Escola Agrotécnica, do Instituto Benjamin Constant, ou do Instituto Nacional de Educação de Surdos, proveniente de Tabelas Especiais, Temporárias ou similares legalmente criadas, que tenha sido absorvida na Tabela Permanente, em razão de habilitação em concurso público, ou por força do Decreto-Lei nº 2.200, de 10 de dezembro de 1985, ou ainda, cuja situação, amparada pelo mesmo Decreto-Lei, ao encontro pendente, o tempo de exercício será computado a partir da data de início de exercício nas citadas Tabelas.

§ 3º — No caso de servidor movimentado, transferido ou redistribuído será computado igualmente o tempo de efetivo exercício na IFE de origem.

§ 4º — As frações de tempo de serviço não utilizadas na hierarquização serão consideradas como cumprimento parcial do interstício para progressão.

Art. 45 — Todas as informações apresentadas para efeito

de enquadramento serão da responsabilidade do servidor e do chefe imediato que as apresentar, estando este sujeitos, no caso de inveracidade comprovada em inquérito administrativo, ao reenquadramento imediato no cargo ou emprego, classe e nível cabíveis, bem como:

I — ao ressarcimento, mediante desconto em folha, de quaisquer importâncias indevidamente recebidas;

II — à pena disciplinar de suspensão;

III — à perda de função de chefia;

IV — às demais penalidades previstas em lei;

Art. 46 — O processo de enquadramento desenvolver-se-á, em cada IFE, sob a responsabilidade de uma Comissão de Enquadramento, constituída na forma do Art. 55 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, a qual terá as seguintes atribuições, além de outras a critério da IFE:

I — elaborar os instrumentos necessários aos procedimentos de enquadramento;

II — providenciar e coordenar o recolhimento das informações pertinentes, sobre a atual situação funcional dos servidores;

III — analisar as informações recolhidas, para efeito de identificação da situação funcional correspondente no novo PUCRCE;

VI — recolher e analisar as declarações de acumulação de cargos ou empregos, procedentes às diligências que considerar oportunas e liberar, para enquadramento, os servidores em situação regular;

V — elaborar e aprovar a proposta final de enquadramento a ser encaminhada ao MEC, em formulários padrões conforme modelo constante do Anexo VIII desta Portaria.

§ 1º — No caso de Escola Agrotécnica isolada, a Comissão de Enquadramento será constituída por dois representantes das associações dos servidores, sendo um docente e um técnico-administrativo, um representante da direção da Escola, um representante da Secretaria de Ensino de 2º Grau — SESG e um do Departamento de Pessoal do MEC.

§ 2º — A Comissão de que trata este artigo terá o prazo de 60 dias, contado da publicação desta Portaria, para concluir a proposta de enquadramento do pessoal docente, técnico-administrativo e técnico-marítimo no PUCRCE.

Art. 47 — O servidor técnico-administrativo ou técnico-marítimo admitido até 01-04-86, não integrante da Tabela Permanente da IFE e remunerado com recursos de pessoal será enquadrado no nível inicial, do emprego correspondente.

te, mediante processo seletivo interno, que incluirá, a critério da IFE, prova ou provas específicas.

Art. 48 — No caso da aplicação do disposto no artigo anterior em que do enquadramento no PUCRCE resulte remuneração inferior àquela que o servidor vinha percebendo, a diferença será mantida como vantagem pessoal, a ser absorvida nas subseqüentes progressões.

Parágrafo único — A parcela de remuneração mantida como vantagem pessoal não se incorpora ao salário, inclusive para efeito de cálculo de gratificações.

Art. 49 — As propostas de enquadramento serão analisadas, no MEC, pelas Secretarias-fins correspondentes, conjuntamente com o Departamento de Pessoal e submetidas à aprovação do Ministro da Educação para expedição da competente Portaria de Enquadramento.

Art. 50 — Os concursos públicos para admissão de servidores serão organizados e realizados pela IFE.

Parágrafo único — Poderá a IFE admitir candidatos habilitados em concurso público realizado por outros órgãos federais mediante autorização do Conselho Superior competente, ou ouvido no caso de docente, o respectivo Departamento, e observadas as seguintes condições:

a) equivalência do cargo ou emprego para o qual houver sido feito o concurso com aquele em que se dará a admissão, no tocante à natureza e ao nível de complexidade e responsabilidade das funções respectivas;

b) estrita observância da ordem de classificação dos candidatos habilitados.

Art. 51 — A criação de novas Categorias Funcionais ocorrerá por proposta da IFE interessada, ao Ministério da Educação, que contenha justificativa, descrição detalhada, pré-requisitos para ingresso, grupo e subgrupo aos quais estará vinculada.

§ 1º — O Ministério da Educação deverá comunicar a proposta a todas as demais IFE, que deverão manifestar-se sobre o assunto no prazo máximo de 30 dias após a comunicação.

§ 2º — Cumprido o disposto no parágrafo 1º, o Ministério da Educação procederá aos estudos finais e, caso delibere pela criação da categoria proposta, o fará por Portaria Ministerial, incluindo automaticamente no rol de Categorias do PUCRCE.

Art. 52 — As IFE terão o prazo de 180 dias, contado a partir da publicação desta Portaria, para elaborar e aprovar o sistema de treinamento e aperfeiçoamento para o pessoal técnico-administrativo.

Parágrafo único — A capacitação do pessoal poderá ocorrer dentro da jornada de trabalho do servidor.

Art. 53 — Os atuais membros da CPPD e CPTTA existentes na IFE cumprirão o respectivo mandato até a nova constituição das referidas comissões previstas nos artigos 6º e 15 desta Portaria, respectivamente.

Art. 54 — Até a aprovação dos quadros de pessoal a que se refere o artigo 30 e § 1º do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, cada IFE manterá seus atuais quantitativos de lotação, respectivamente, de Magistério Superior, de Magistério de 1º e 2º graus, e de pessoal técnico-administrativo.

§ 1º — Entende-se como incluídos nos atuais quantitativos de lotação os cargos e empregos, ocupados ou vagos, existentes em 31-03-87, bem como as vagas autorizadas no Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, destinadas a preenchimento pelo concurso público a que se refere o artigo 52 e à absorção do pessoal de que tratam os artigos 59 e 60, do mesmo anexo.

§ 2º — O somatório dos quantitativos de lotação técnico-administrativa, atualmente discriminados por Categoria Funcional, nas IFE em regime de administração direta ou autárquica, e por Grupos, nas IFE fundacionais, passa a constituir, em cada uma, a lotação global de seu quadro de pessoal técnico-administrativo.

§ 3º — Poderá ocorrer excepcionalmente, no prazo de sessenta dias contado a partir da indicação desta Portaria, redistribuições provisórias, no âmbito do MEC, a critério da Administração e com a anuência do servidor, até que se recomponha os quadros das IFE.

Art. 55 — As IFE adotarão as providências que se fizerem necessárias para que, no prazo de 180 dias contado a partir da publicação desta Portaria, os respectivos Regimentos estejam adaptados as normas legais e regulamentares referente a isonomia.

Art. 56 — Até que seja disciplinado pelo CFE o curso de aperfeiçoamento, para os efeitos ao disposto na alínea "C" do

§ 4º do Artigo 31 do Anexo ao Decreto nº 94.664, de 1987, será considerado quando ministrado por instituição de ensino superior reconhecida, destinado a graduados da área em que atuem, com a carga horária mínima de 180 horas, exigência de frequência regular, verificação formal de aproveitamento e observância da titulação do corpo docente.

Art. 57 — Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 58 — Revogam-se as disposições em contrário.

JORGE BORNHAUSEN

DECRETO Nº 94.916 de 18 de Setembro de 1987

Dá nova redação ao artigo 52 do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, aprovado pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987.

O Presidente da República, usando da atribuição que lhe confere o art. 81, item III, da Constituição,

DECRETA

Art. 1º — O art. 52 do Plano Único de Classificação e Retribuição de Car-

gos e Empregos, aprovado pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 52 — Os professores contratados até 1º de abril de 1987, na forma do art. 15 do Decreto nº 85.712, de 16 de fevereiro de 1981, serão classificados na Carreira de Magistério de 1º e 2º Graus, nos termos do art. 54 deste Plano.

Parágrafo único — A classificação de que trata este artigo dependerá de habilitação em processo seletivo específico, devendo ocorrer em classe e nível idênticos à classe e nível de Carreira do Magistério de 1º e 2º Graus, cujo salário, em 31 de março de 1987, correspondia ao percebido pelo servidor alcançado por este artigo.

Art. 2º — Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º — Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 18 de setembro de 1987; 166ª da Independência e 99ª da República.

JOSE SARNEY
Jorge Bornhausen
Aluizio Alves